

Etter inntektsoppgjørene 2023

Rapport fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene
Oppsummering av lønnsoppgjørene, Oslo, 19. juni 2023

Forord

Beregningsutvalget la 20. februar 2023 fram en foreløpig utgave av sin hovedrapport foran årets mellomoppgjør, og en endelig utgave (NOU 2023: 12) den 28. mars. I denne rapporten gis oppdaterte tall over lønnsutviklingen i større forhandlingsområder og en oversikt over hovedtrekkene i mellomoppgjørene i 2023. Materialet blir innarbeidet i utvalgets rapport før inntektsoppgjørene i 2024.

Beregningsutvalget ble ved kongelig resolusjon av 20. september 2019 gjenoppnevnt for en ny periode inntil 30. september 2023 med følgende mandat:

«Utvalget skal i tilknytning til inntektsoppgjørene legge fram det best mulige tallmessige bakgrunnsmateriale og presentere det i en slik form at uenighet partene i mellom om økonomiske forhold så vidt mulig kan unngås.

Utvalget skal legge fram oppsummeringsrapporter etter inntektsoppgjør.

Utvalget skal, når departementet ber om det, kunne klargjøre det tallmessige grunnlagsmateriale for spesielle inntektspolitiske spørsmål.

Utvalgets utredninger avgis til Arbeids- og inkluderingsdepartementet».

I tillegg til utvalgets medlemmer og sekretariatet har følgende deltatt i arbeidet med rapporten: Atle Gullestad, Akademikerne, Anita Heggedal, Næringslivets Hovedorganisasjon, Ørnulf Kastet, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund, Ranjit Kaur, Arbeidsgiverforeningen Spekter, Mats Kristoffersen, Kommunal- og distriktsdepartementet, Stig Harlem Harris, Kommunal- og distriktsdepartementet, Pål Skarsbak, Landsorganisasjonen i Norge, Gunnar Owren, KS, Rolf Stangeland, Unio og Trond Teisberg, Virke.

Oslo, 19. juni 2023

Geir Axelsen
leder

Statistisk sentralbyrå

Roger Bjørnstad
Landsorganisasjonen i Norge

Ann Lisbet Brathaug
Statistisk sentralbyrå

Ragnar Ihle Bøhn
Kommunal- og
distriktsdepartementet

Øystein Dørum
Næringslivets
Hovedorganisasjon

Torbjørn Eika
KS

Stein Gjerding
Arbeidsgiverforeningen
Spekter

Ellen Horneland
Landsorganisasjonen
i Norge

Lars Haartveit
Hovedorganisasjonen Virke

Anette Bjørlin Basma
fung. medlem
Akademikerne

Torill Lødemel
Næringslivets
Hovedorganisasjon

Merete Onshus
Yrkesorganisasjonenes
Sentralforbund

Erik Orskaug
Unio

Sigrid Russwurm
Arbeids- og
inkluderingsdepartementet

Kristin Solberg-Watle
Finansdepartementet

Rune Aslaksen,
Arbeids- og inkluderingsdepartementet,
sekretariatsleder

Tonje Krakeli Sneen,
Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Runar Aksnes,
Finansdepartementet

Ingrid Dørum Haug,
Finansdepartementet

Torgeir Johnsen,
Finansdepartementet

Agnes Marie Simensen,
Finansdepartementet

Thomas von Brasch,
Statistisk sentralbyrå

Martin Festøy,
Statistisk sentralbyrå

Knut Håkon Grini,
Statistisk sentralbyrå

Trond Christian Vigtel,
Statistisk sentralbyrå

Innhold

1	LØNNSUTVIKLINGEN I FORHANDLINGSOMRÅDENE	1
1.1	Innledning	2
1.2	Lønnsutviklingen for hovedgrupper	2
1.3	Lønnsutviklingen i enkelte tariffområder	11
1.3.1	Lønnsutviklingen for industriarbeidere i NHO-området	11
1.3.2	Lønnsutviklingen for andre arbeidergrupper i NHO-området	13
1.3.3	Lønnsutviklingen for funksjonærer i NHO-bedrifter	14
1.3.4	Lønnsutviklingen for industriarbeidere og industrifunksjonærer i NHO-bedrifter under ett	15
1.3.5	Lønnsutviklingen i andre områder i privat næringsvirksomhet	15
1.3.6	Lønnsutviklingen i offentlig sektor	17
1.3.7	Lønnsutviklingen i Spekter-området	19
1.3.8	Lønnsutviklingen for kvinner og menn i tariffområder	23
1.4	Lønnsoverhenget	25

Vedlegg

1	LØNNSOPPGJØR I 2023	27
1.1	Vedtak foran lønnsoppgjørene i 2023	27
1.2	Oppgjørene i privat sektor	35
1.2.1	LO-NHO-området	35
1.2.2	Oppgjørene i privat sektor utenom LO-NHO-området	38
1.3	Oppgjørene i offentlig sektor	39
1.4	Oppgjørene i Spekter-området	41
1.5	Konflikter i 2023-oppgjøret	42
2	TABELLVEDLEGG	43

Kapittel 1

1 Lønnsutviklingen i forhandlingsområdene

- Ved mellomoppgjøret i 2023 anslo NHO, i forståelse med LO, årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 5,2 prosent i 2023.
- Etter streik og mekling forelå det en forhandlingsløsning 20. april mellom LO og NHO, samt mellom YS og NHO. For industriarbeidere i NHO-bedrifter bidrar resultatet i årets mellomoppgjør til årslønnsveksten i 2023 med 2,1 prosentenheter. Sammen med overhenget til 2023 på 1,4 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2022 til 2023 på 3,5 prosent før bidrag fra lønnsglidningen.
- For Virke-bedrifter i varehandel gir garantitilleggene og de avtalte tilleggene et samlet bidrag til årslønnsveksten fra 2022 til 2023 på 0,7 prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2023 på 1,5 prosent gir dette en årslønnsvekst på 2,2 prosent før bidrag fra lønnsglidningen.
- I staten gir tariff tilleggene et bidrag til årslønnsveksten i 2023 på 3,5 prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2023 på 1,3 prosent gir dette en årslønnsvekst på 4,8 prosent før bidrag fra lønnsglidningen.
- For kommuneansatte i alt gir tariff tilleggene et bidrag til årslønnsveksten i 2023 på 3,4 prosentpoeng. Sammen med overheng til 2023 på 1,2 prosent gir dette en årslønnsvekst på 4,7 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2023. Sentrale tillegg for stillinger i kapittel 4 i KS-området, bidrar med 4,2 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2022 til 2023. Sammen med et overheng på 1,3 prosent gir dette en årslønnsvekst på 5,5 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2023. I rammen for 2023-oppgjøret ble det lagt til grunn et overheng på 1,0 prosent, som var overhenget slik det ville vært uten streik i 2022 for undervisningsansatte. Streiken i 2022 trakk årslønnsveksten ned med 0,3 prosentpoeng, og overhenget til 2023 opp med 0,3 prosentpoeng.
- For de oppgjørene som er avsluttet gir de avtalte tilleggene på A-dels nivå for Spekter-bedrifter eksklusive helseforetakene et bidrag til årslønnsveksten i 2023 på om lag 1,3 prosentpoeng. Lønnstillegg avtalt i den enkelte virksomhet (B-dels nivå) anslås i gjennomsnitt å gi et bidrag på om lag 2,7 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 1,0 prosent gir dette en årslønnsvekst på 5,0 prosent før bidrag fra lønnsglidningen. For flere bedrifter gjenstår fortsatt forhandlinger på B-dels nivå.
- Oppgjørene i helseforetakene pågår fortsatt ved avleggelse av utvalgets rapport. Oppgjørene mellom Spekter og henholdsvis LO Stat og YS Spekter er avsluttet og det er enighet i de sentrale forhandlingene med forbundene i Unio og Den norske legeförening i Akademikerne. Bidraget til årslønnsveksten i 2023 fra de oppgjørene som er gjennomført er om lag 2,5 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 2,2

prosent gir dette en årslønnsvekst på om lag 4,7 prosent før bidrag fra lønnsglidningen og gjenstående forhandlinger på B-dels nivå.

- I mellomoppgjøret for 2023 mellom Finansforbundet og Finans Norge og mellom LO ved Handel og Kontor i Norge og Fagforbundet og Finans Norge, ble det fra 1. mai gitt et generelt tillegg på lønnsregulativet som bidrar med 1,7 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2022 til 2023. Sammen med overhenget på 1,8 prosent gir det en årslønnsvekst på 3,5 prosent før bidrag fra lønnsglidning i 2023.

For oppsummering av lønnsutviklingen i større forhandlingsområder i 2022 vises til ingressen i kapittel 1 i NOU 2023: 12 Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2023.

1.1 Innledning

Beregningsutvalget legger i dette kapitlet fram statistikk og beregninger over lønnsutviklingen fra 2021 til 2022 samt lønnsoverhenget til 2023 for store forhandlingsområder. I kapitlet gis det også en oversikt over lønnstilleggene i 2022 og 2023 i en del tariffområder. En mer detaljert oversikt over resultatene av lønnsoppgjør i 2023 gis i vedlegg 1. I noen tariffområder gjenstår fortsatt forhandlinger.

Årslønnsveksten kan dekomponeres i tre elementer; lønnsoverhenget fra året før og bidrag fra tariff tillegg og lønnsglidning i beregningsåret. På nåværende tidspunkt kjenner vi ikke bidraget fra lønnsglidningen i 2023. Som det framgår av tabell 1.3, varierer lønnsglidningen mellom tariffområdene. Det er redegjort nærmere for lønnsglidning i vedlegg 2 Definisjoner av en del lønnsbegreper m.m. i NOU 2023: 12.

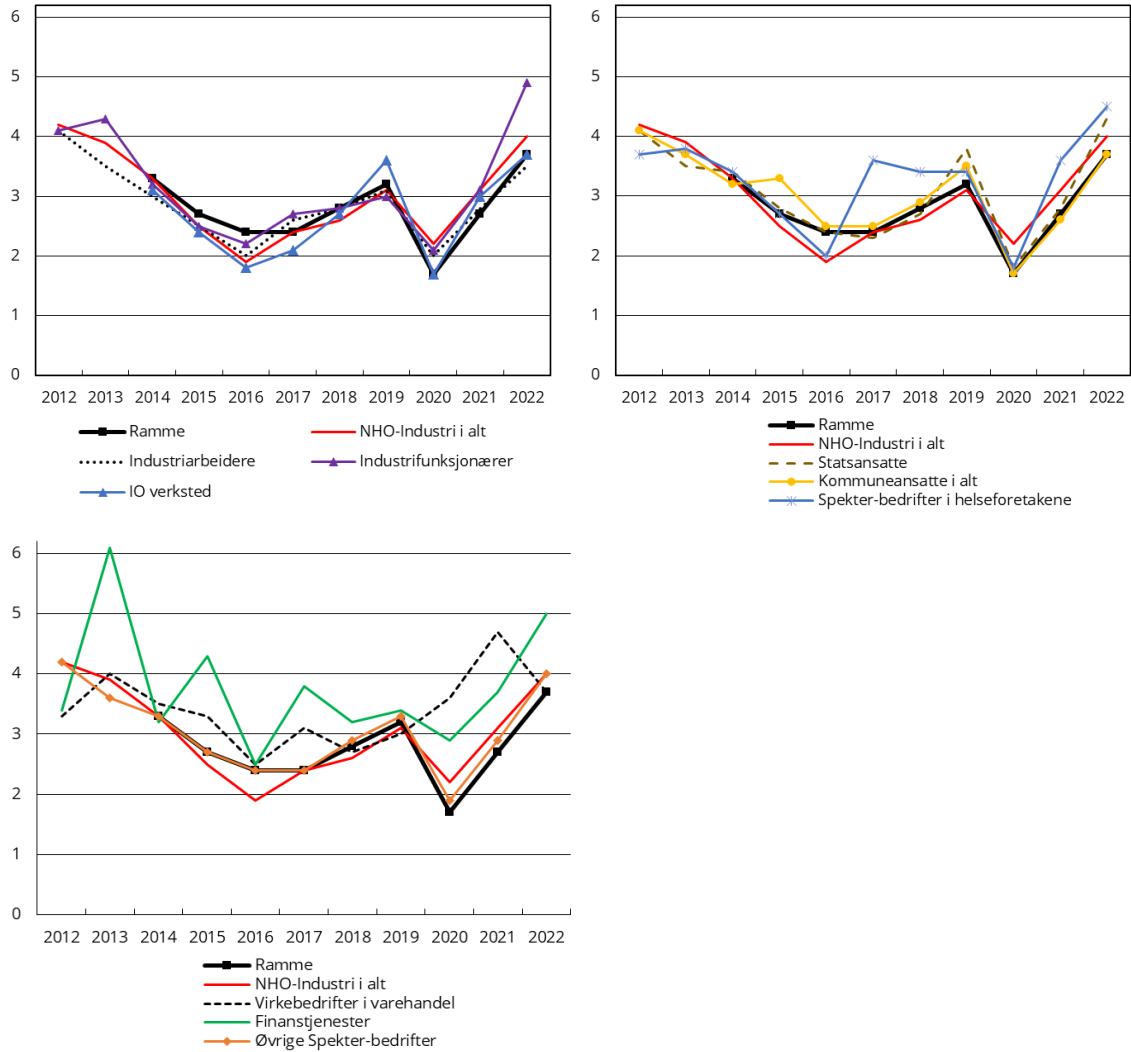
1.2 Lønnsutviklingen for hovedgrupper

Tabell 1.1 viser at veksten i gjennomsnittlig årslønn fra 2021 til 2022 er beregnet til 3,5 prosent for industriarbeidere og 4,9 prosent for industrifunksjonærer i NHO-bedrifter. Lønnsveksten samlet i industrien i NHO-bedrifter er beregnet til 4,0 prosent. På bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, ble årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området anslått til 3,7 prosent ved hovedoppgjøret i 2022.

Årslønnsveksten i Virke-bedrifter i varehandelen er beregnet til 3,7 prosent fra 2021 til 2022. I finanstjenester er årslønnsveksten beregnet til 5,0 prosent. Årslønnsveksten i helseforetakene i Spekter-bedrifter er beregnet til 4,5 prosent og i øvrige Spekter-bedrifter 4,0 prosent. For ansatte i kommunene er årslønnsveksten beregnet til 3,7 prosent. For ansatte i staten er årslønnsveksten beregnet til 4,3 prosent.

For de største forhandlingsområdene samlet har utvalget beregnet årslønnsveksten fra 2021 til 2022 til 4,2 prosent. Dette er basert på årslønnsnivå og antall årsverk (for noen områder er det basert på heltidsansatte) i 2021 og 2022 for forhandlingsområdene i tabell 4.10 i vedlegg 4, dvs. flere områder enn de som inngår i tabell 1.1. Til sammen utgjør ansatte i disse gruppene 62 prosent av alle lønnstakerårsverk i 2022.

Beregningene av årslønn og lønnsvekst i forhandlingsområdene bygger på lønnsstatistikk for de enkelte gruppene, og på opplysninger om lønnstillegg og reguleringstidspunkter i de enkelte år. Se vedlegg 2 i NOU 2023: 12 for nærmere beskrivelse av lønnsbegreper og grunnlaget for beregningene.



Figur 1.1 Årslønnsvekst i prosent i store forhandlingsområder¹ og frontfagsrammen²

¹ Særlige forhold gjør seg gjeldende for noen områder/år. Se tabellnoter til tabell 1.1.

² Anslag på årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området på bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, ved oppgjøret samme år, jf. NOU 2013: 13.

Tabell 1.1 Årslønnsvekst fra året før i prosent for noen store forhandlingsområder. Per årsverk

	NHO-bedrifter i industrien			Virkebedrifter i varehandel ¹	Finans-tjenester ²	Offentlig forvaltning ³	Stats-ansatte ⁴	Kommuneansatte			Spekter-bedrifter	
	Industri i alt	Industri-arbeidere	Industri-funksjonærer					Kommune-ansatte i alt ⁵	Undervisnings-ansatte	Øvrige ansatte	Helsefore-takene	Øvrige bedrifter
2013	3,9	3,5	4,3	4,0	6,1	3,7	3,5	3,7	3,2	3,9	3,8	3,6
2014	3,3	3,0	3,2	3,5	3,2	3,3	3,4	3,2 ⁶	2,3 ⁶	3,7 ⁶	3,4	3,3
2015	2,5	2,5	2,5	3,3	4,3	3,1	2,8	3,3 ⁶	3,9 ⁶	3,2 ⁶	2,7	2,7
2016	1,9	2,0	2,2	2,5	2,5	2,4	2,4	2,5	2,5	2,5	2,0 ⁸	2,4
2017	2,4	2,6	2,7	3,1	3,8	2,5	2,3	2,5	2,3	2,6	3,6 ⁸	2,4
2018	2,6	2,8	2,8	2,7	3,2	2,9	2,7	2,9	2,8	3,0	3,4	2,9
2019	3,1	3,1	3,0	3,0	3,4 ¹¹	3,5	3,8 ¹²	3,5	3,0	3,7	3,4	3,3
2020	2,2	2,0	2,1	3,6 ¹³	2,9	1,7	1,8 ¹²	1,7	1,2 ¹⁴	1,9 ¹⁴	1,8	1,9
2021	3,1	2,8	3,1	4,7 ¹³	3,7	3,0	2,8	2,6 ¹⁶	2,3 ¹⁶	2,8	3,6	2,9
2022	4,0	3,5	4,9 ¹⁸	3,7 ¹³	5,0	4,0	4,3 ¹²	3,7 ¹⁷	3,3 ¹⁷	3,9 ¹⁷	4,5 ¹⁵	4,0
Samlet vekst 2012–2017	14,8	14,4	15,8	17,5	21,5	15,9	15,2	16,1	15,0	16,9	16,5	15,2
Gj. Sn. Per år ⁹	2,8	2,7	3,0	3,3	4,0	3,0	2,9	3,0	2,8	3,2	3,1	2,9
Samlet vekst 2017–2022	15,9	15,0	16,9	19,0	19,6	17,2	16,4	15,2	13,2	16,3	17,8	15,9
Gj. Sn. Per år ⁹	3,0	2,8	3,2	3,5	3,6	3,2	3,1	2,9	2,5	3,1	3,3	3,0
Årslønn 2022, per årsverk	694 200	544 700	880 200			616 900	669 000	578 900	624 700	565 800	683 500	620 000
Årslønn 2022, heltidsansatte				606 300	778 000							
Antall årsverk 2022	158 900	88 300	70 600	61 800 ⁷	27 300 ⁷	692 800	154 900	420 000	93 700	326 300	117 900 ¹⁰	56 900

¹ Tallene gjelder heltidsansatte.

² Heltidsansatte i medlemsvirksomheter (arbeidsgivermedlemmer) i Finans Norge utenom ledere. Endringer i bonusutbetalinger påvirker lønnsveksten i enkelte år. Fra 2018 benyttes datamateriale for hele året.

³ Totalt for statsansatte, kommuneansatte og ansatte i helseforetakene. T.o.m. 2016: prosentvis vekst vektet med årsverk. Fra 2017: Gjennomsnitt for året er beregnet på lønnsnivå og årsverk for samme år og året før.

⁴ Statsansatte er ansatte i det statlige tariffområdet, dvs. eksklusiv de statlig eide helseforetakene. Fra og med 2015 er datagrunnlaget basert på a-ordningen.

⁵ Omfatter ansatte i kommunene, fylkeskommunene og andre virksomheter som er medlemmer i KS, herunder bedriftsmedlemmer. Tallene omfatter også stillinger med hovedsakelig lokal lønnsdannelse og undervisningsstillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse.

⁶ For ansatte i konflikt i 2014 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstanslaget i 2014 ned med 0,2 prosentpoeng i hele kommunesektoren og med 0,9 prosentpoeng for undervisningsansatte. Konflikten har trukket opp årslønnsveksten i 2015 for kommuneansatte med 0,2 prosentpoeng og for undervisningsansatte med 0,9 prosentpoeng. For øvrige ansatte ble ikke årslønnsveksten påvirket.

⁷ Antall heltidsansatte.

⁸ For ansatte i konflikt i 2016 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk ned årslønnsvekstanslaget i 2016 med 0,4 prosentpoeng og trakk opp anslaget i 2017 med 0,4 prosentpoeng. Deler av lønnsoppgjøret i 2016 ble også først utbetalt i 2017, noe som ytterligere trakk ned årslønnsvekstanslaget i 2016 og ytterligere trakk opp anslaget i 2017. Strukturendringer trakk i samme retning.

⁹ Geometrisk gjennomsnitt.

¹⁰ Antall arbeidsforhold i sykehus tjenester omfattet av statsforvaltningen i Statistisk sentralbyrås lønnsstatistikk.

¹¹ Beregnet ut fra korrigeret lønnsnivå for 2019 på grunn av endringer i innrapportering av yrkeskoder fra noen medlemmer av Finans Norge.

¹² Vekst i faste og variable tillegg bidro til økt årslønnsvekst med 0,4 prosentpoeng i 2019. Årslønnsveksten i det statlige tariffområdet ekskl. forsvaret er 1,5 prosent i 2020. Vekst i faste og variable tillegg bidrar til økt årslønnsvekst med 0,3 prosentpoeng i 2020. Ser man bort fra endringen i faste og variable tillegg reduseres lønnsveksten med 0,5 prosentpoeng i 2022.

- ¹³ Bonusutbetalinger trakk årslønnsveksten i varehandel opp med hhv. 0,9 og 1,4 prosentpoeng i 2020 og 2021. Lavere andel unge arbeidstakere trakk også årslønnsveksten opp begge år (om lag 0,2 prosentpoeng). Utbetaling av uregelmessige tillegg var nær uendret fra 2019 til 2020, for så å trekke opp med ¼ prosentpoeng i 2021. Samlet sett gikk virkningene av redusert bonusutbetaling (minus 0,5 prosentpoeng), økte uregelmessige tillegg og lavere andel unge arbeidstakere om lag i null i 2022.
- ¹⁴ Økt antall årsverk i stillingskode «7960 - lærer uten godkjent utdanning», trakk lønnsveksten for undervisningspersonell ned med om lag 0,3 prosentpoeng. Overføring av ansatte fra Statens vegvesen til fylkeskommunene trakk lønnsveksten for øvrige opp med om lag 0,1 prosentpoeng.
- ¹⁵ Lønnsveksten påvirkes av at deler av 2021 oppgjøret er utbetalt og registrert i 2022. Sammensetningseffekter som følge av økt andel legeårsverk bidrar også til økt lønnsvekst.
- ¹⁶ For ansatte i konflikt i 2021 ble virkningstidspunkter forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstanslaget i 2021 ned med 0,1 prosentpoeng i hele kommunesektoren og med 0,2 prosentpoeng for undervisningsansatte.
- ¹⁷ Lønnsdata for 2022 for arbeidstakere i konflikt er korrigert med kjennelsen i Rikslønnsnemnda. For ansatte i konflikt i 2022 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstanslaget i 2022 ned med 0,2 prosentpoeng for kommunesektoren samlet, ned med i underkant av 0,8 prosentpoeng for undervisningsansatte, og ned med i underkant av 0,1 prosentpoeng for øvrige ansatte. Konflikten i 2021 har trukket opp årslønnsveksten i 2022 med 0,1 prosentpoeng for kommunesektoren samlet, og opp med 0,2 prosentpoeng for undervisningsansatte.
- ¹⁸ Økte utbetalinger av bonus trekker lønnsveksten for funksjonærer opp med 1,5 prosentpoeng

Kilder: Statistisk sentralbyrå for Beregningsutvalget, Beregningsutvalget og KS

I de fleste forhandlingsområdene falt årslønnsveksten fra 2012 til 2016 og tok seg deretter opp. Nedgang i veksten i 2020 ble etterfulgt av høyere vekst i 2021, jf. tabell 1.1. Dette følger utviklingen i frontfagsrammen, se tabell 1.2 og figur 1.1. Nominell lønnsvekst og reallønnsvekst for Norge siden 1970 vises i boks 2.1 i kapittel 2.

Tabell 1.2 Frontfagsrammen¹

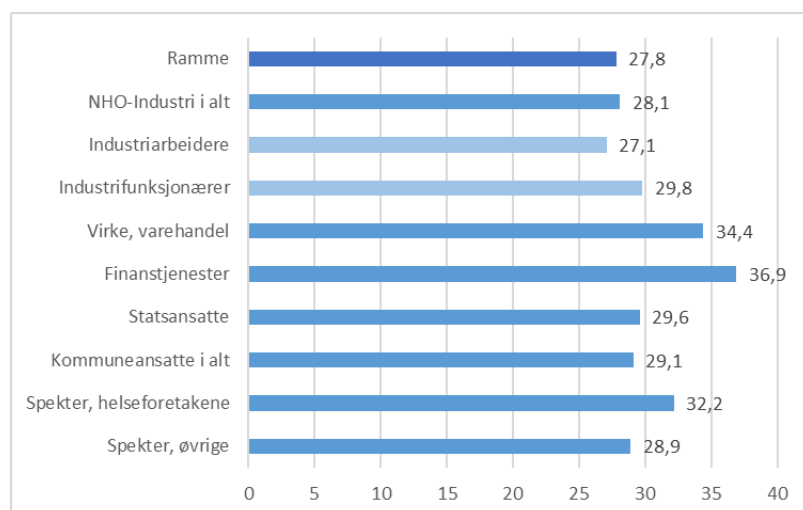
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ramme	3,3	2,7	2,4	2,4	2,8	3,2	1,7	2,7	3,7	5,2
Resultat ²	3,3	2,5	1,9	2,4	2,6	3,1	2,2	3,1	4,0	
Oppgjørsform ³	F	M	F	M	S	M	F	M	F	M

¹ Anslag på årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området på bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, ved oppgjøret samme år, jf. NOU 2013: 13.

² Årslønnsvekst fra året før for industrien i NHO-området i alt

³ F = forbundsvist hovedoppgjør, S = samordnet hovedoppgjør, M = mellomoppgjør (alltid samordnet)

Figur 1.2 viser den akkumulerte årslønnsveksten i ulike forhandlingsområder i perioden etter Holden 3-utvalgets utredning i 2013 til og med 2022. Industrien i NHO-området har ligget tett på den rammen som ble anslått av NHO i forståelse med LO, og den samlede lønnsveksten i perioden har vært relativt lik på tvers av brede grupper.



Figur 1.2 Akkumulert årslønnsvekst 2014–2022. Prosent

Utviklingen i gjennomsnittslønnen for en gruppe kan være påvirket av flere forhold som endringer i stillingsstruktur, endret omfang av arbeid som utløser uregelmessige tillegg, sammensetningseffekter i form av endringer i antall sysselsatte og timeverk mellom bransjer/bedrifter og tariffavtaler, eller endringer i sammensetningen av arbeidsstyrken (f.eks. endringer i kvalifikasjoner/utdanning, alder og andel arbeidsinnvandrere). Et eksempel på en slik endring som påvirker tallene er at andelen heltidsansatte unge (under 25 år) i Virke varehandel har falt fra 13,6 prosent i 2013 til 5,8 prosent i 2022. Alt annet likt vil færre unge (med lavere lønn) trekke opp gjennomsnittlig lønnsvekst. I andre tilfeller kan forhold som virkningstidspunkter for overenskomster og endringer i lønssystemer påvirke den registrerte

lønnsveksten. Utvalget vil peke på at forskjeller i lønnsutviklingen mellom ulike grupper kan skyldes slike forhold, som er omtalt nærmere i boks 1.1. I kapittel 2 beskrives sammensetningseffekter i lønn etter yrkesgruppe og næring, basert på lønnsstatistikken fra SSB.

Betydningen av sammensetningseffekter kan illustreres ved industrien. Lønnsveksten for industrien samlet i NHO-området blir i enkelte år lavere eller høyere enn hva lønnsveksten for industriarbeidere og industrifunksjonærer hver for seg tilsier. I 2016 var det større reduksjon i antall funksjonærer enn i antall arbeidere, og i 2017 og 2018 falt antall funksjonærer mens antall arbeidere økte. Sammen med et generelt fall i lønnsveksten i 2016 bidro disse forskyvningene fra funksjonærer til arbeidere med lavere lønnsnivå til å trekke ned den samlede lønnsveksten i NHO-bedrifter i industrien disse årene. Det medvirket til at den samlede lønnsveksten i 2016 og 2018 ble lavere enn rammen (anslaget) fra oppgjørene samme år, se figur 1.1.

Generelt må det forventes avvik mellom rammen som anslått i oppgjørene og den realiserede årslønnsveksten. Vurderingene rundt rammen foretas vanligvis på våren under usikkerhet om utviklingen i arbeidsmarkedet og bedriftenes økonomiske situasjon resten av året, og dermed om resultatene av lokale forhandlinger og annen lønnsglidning. Vurderinger rundt rammen i mellomoppgjøret i 2023 er gjengitt i boks 1.1 i vedlegg 1.

I tabell 1.3 er årslønnsveksten i årene 2018 til 2022 for hovedgruppene i tabell 1.1 splittet opp i bidrag fra overheng, bidrag fra sentralt fastlagte tariff tillegg og bidrag fra lønnsglidning gjennom året. For alle forhandlingsområdene betyr lønnsglidningen normalt mer for årslønnsveksten enn det som framgår av tabellen. Det skyldes at lønnsglidningen i beregningsåret påvirker størrelsen på overhengen til neste år. Samme betraktning gjelder også for tariff tilleggene. Lønnsoverhengen til 2023 er omtalt nærmere i avsnitt 1.4.

For ansatte i staten og i kommunene i alt har bidraget fra lønnsglidningen i perioden ligget i størrelsesorden fra 0,2 til 0,9 prosentpoeng i året. For ansatte i Spekter øvrige virksomheter har lønnsglidningen vært 0,1 til 0,2 prosentpoeng. For gruppene i privat sektor har lønnsglidningen variert mellom 0,6 og 3,7 prosent. For store grupper industrifunksjonærer avtales ikke sentrale tillegg. For disse avtales stort sett alle tillegg lokalt, slik at lønnsveksten kan defineres som lønnsglidning.

I mellomoppgjøret for 2023 mellom Finansforbundet og Finans Norge og mellom LO ved Handel og Kontor i Norge og Fagforbundet og Finans Norge, ble det fra 1. mai gitt et generelt tillegg på lønnsregulativets satser på 2,65 prosent, minimum 18 000 kroner. Tillegget ble ved forhandlingene anslått å bidra med 1,9 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2022 til 2023. Sammen med et overheng på 1,6 prosent, gir det en årslønnsvekst på 3,5 prosent før bidrag fra lønnsglidning i 2023. Blant annet fordi statistikken ved forhandlingene dekker en mer begrenset populasjon enn det som benyttes i kapittel 1.2, er det forskjell i anslagene.

Tabell 1.3 Årslønnsvekst fra året før i prosent dekomponert i overheng, tariff tillegg og lønns glidning¹

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gj.sn. 2018–2022
<i>Industriarbeidere i NHO-bedrifter:</i>							
Årslønnsvekst	2,8	3,1	2,0	2,8	3,5		
Herav:							
- Overheng	1,1	1,1	1,2	1,0	0,9	1,4	
- Tariff tillegg	0,5	0,8	0,2	0,7	1,3	2,1	
- Lønns glidning	1,2	1,2	0,6	1,1	1,3		1,1
<i>Industrifunksjonærer i NHO-bedrifter:</i>							
Årslønnsvekst	2,8	3,0	2,1	3,1	4,9		
Herav:							
- Overheng	1,4	1,4	1,3	1,5	1,2	2,0	
- Lønns glidning	1,4	1,6	0,8	1,6	3,7		1,8
<i>Virke-bedrifter i varehandel:</i>							
Årslønnsvekst	2,7	3,0	3,6 ⁴	4,7	3,7		
Herav:							
- Overheng	0,8	1,1	1,0	0,8	1,1	1,5	
- Tariff tillegg	0,1	0,2	0	0,2	0,3	0,5	
- Garantit tillegg	0,5	0,5	0,4	0,1	0,2	0,2	
- Lønns glidning	1,3	1,2	2,2	3,6	2,1		2,1
<i>Finanstjenester:</i>							
Årslønnsvekst	3,2	3,4 ²	2,9	3,7	5,0 ⁷		
Herav:							
- Overheng	1,0	1,5	1,3 ²	0,9	1,6	1,8	
- Tariff tillegg	0,7	1,0	0,2	1,1	1,3	1,7	
- Lønns glidning	1,5	0,9	1,4	1,7	2,1		1,5
<i>Statsansatte:</i>							
Årslønnsvekst	2,7	3,8 ³	1,8 ³	2,8	4,3		
Herav:							
- Overheng	0,6	1,5	1,2	0,4	1,6	1,3	
- Tariff tillegg	1,9	1,5	0,1	1,9	1,8	3,5	
- Lønns glidning	0,2	0,7	0,5	0,5	0,9		0,6
<i>Kommuneansatte i alt:</i>							
Årslønnsvekst	2,9	3,5	1,7	2,6 ⁶	3,7 ⁸		
Herav:							
- Overheng	1,4	0,7	1,2	0,3	1,6	1,2	
- Tariff tillegg	1,0	2,0	0,1	1,8	1,4	3,4	
- Lønns glidning	0,5	0,8	0,4	0,6	0,7		0,6

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gj.sn. 2018–2022
<i>Undervisningsansatte i kommunene:</i>							
Årslønnsvekst	2,8	3,0	1,2 ⁵	2,3 ⁶	3,3 ⁸		
Herav:							
- Overheng	1,3	0,7	1,1	0,2	1,8	1,7	
- Tariff tillegg	1,2	1,9	0,1	1,9	1,0	3,8	
- Lønns glidning	0,3	0,4	-0,1	0,3	0,5		0,3
<i>Kommuneansatte eksklusiv undervisningsansatte:</i>							
Årslønnsvekst	3,0	3,7	1,9 ⁵	2,8	3,9 ⁸		
Herav:							
- Overheng	1,4	0,7	1,3	0,4	1,5	1,1	
- Tariff tillegg	1,0	2,0	0,1	1,7	1,6	3,3	
- Lønns glidning	0,6	1,0	0,5	0,8	0,8		0,7
<i>Spekter, helseforetakene:</i>							
Årslønnsvekst	3,4	3,4	1,8	3,6	4,5		
Herav:							
- Overheng	0,9	1,9	1,0	0,8	2,0	2,2	
- Tariff tillegg	2,1	1,2	0,7	2,0	1,8	2,5	
- Lønns glidning	0,4	0,3	0,1	0,8	0,7		0,5
<i>Spekter, øvrige virksomheter:</i>							
Årslønnsvekst	2,9	3,3	1,9	2,9	4,0		
Herav:							
- Overheng	0,6	0,8	0,9	0,5	0,9	1,0	
- Tariff tillegg	2,1	2,3	0,8	2,2	2,9	4,0	
- Lønns glidning	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2		0,2

¹ Pga. avrunding vil ikke alltid tariff tillegg, overheng og glidning summere seg til det tallet som er oppgitt som samlet årslønnsvekst.

² Beregnet ut fra korrigert lønnsnivå for 2019 på grunn av endringer i innrapportering av yrkeskoder fra noen medlemmer av Finans Norge.

³ Vekst i faste og variable tillegg bidro til økt årslønnsvekst med 0,4 prosentpoeng i 2019. Årslønnsveksten i det statlige tariffområdet ekskl. forsvaret er 1,5 prosent i 2020. Vekst i faste og variable tillegg bidrar til økt årslønnsvekst med 0,3 prosentpoeng i 2020.

⁴ Bonusutbetalinger trakk årslønnsveksten i varehandel opp med 0,9 prosentpoeng.

⁵ Økt antall årsverk i stillingskode «7960 – lærer uten godkjent utdanning», trakk lønnsveksten for undervisningspersonell ned med om lag 0,3 prosentpoeng. Overføring av ansatte fra Statens vegvesen til fylkeskommunene trakk lønnsveksten for øvrige opp med om lag 0,1 prosentpoeng.

⁶ For ansatte i konflikt i 2021 ble virkningstidspunktene forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstanslaget i 2021 ned med 0,1 prosentpoeng i hele kommunesektoren og med 0,2 prosentpoeng for undervisningsansatte.

⁷ Bonus bidro til å trekke opp veksten i årslønnen i Finanstjenester med om lag 1 prosent i 2022, veksten i avtalt månedslønn og uregelmessige tillegg var samlet på om lag 4 prosent.

⁸ Lønnsdata for 2022 for arbeidstakere i konflikt er korrigert med kjennelsen i Rikslønnsnemnda. For ansatte i konflikt i 2022 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstanslaget i 2022 ned med 0,2 prosentpoeng for kommunesektoren samlet, ned med i underkant av 0,8 prosentpoeng for undervisningsansatte, og ned med i underkant av 0,1 prosentpoeng for øvrige ansatte. Konflikten i 2021 har trukket opp årslønnsveksten i 2022 med 0,1 prosentpoeng for kommunesektoren samlet, og opp med 0,2 prosentpoeng for undervisningsansatte.

Kilder: Statistisk sentralbyrå, KS, Spekter, NHO og Kommunal- og distriktsdepartementet

Boks 1.1 Sammensetningseffekter og andre forhold som påvirker årslønnsveksten i forhandlingsområder

Utvalget omtaler i denne boksen det som i hovedsak er sammensetningseffekter i årslønnsveksten i store forhandlingsområder de seneste ti årene, med særlig vekt på forholdet mellom frontfag og følgefag. Utvalget understreker samtidig at det er slike effekter i alle områder i alle år, i større eller mindre omfang.

For industrifunksjonærer i NHO-bedrifter har endringer i sammensetningen av næringsgruppene påvirket årslønnsveksten både opp og ned i størrelsesorden 0,1–0,3 prosentpoeng årlig i det siste tiåret. Industrifunksjonærene har en vekst på 4,9 prosent i 2022. Bonuser trakk veksten opp med 1,5 prosentpoeng. I 2022 trakk endringer i næringsgrupper for industrifunksjonærer opp årslønnsveksten med 0,1 prosentpoeng.

For industriarbeidere i NHO-bedrifter har endret sammensetning av tariffavtaleområdene det siste tiåret påvirket årslønnsveksten både opp og ned i størrelsesorden 0,1–0,2 prosentpoeng per år. I 2022 har industriarbeidere en vekst på 3,5 prosent. Uregelmessige tillegg trakk veksten opp med 0,2 prosentpoeng. I 2022 viser beregninger at andelen nyansatte trekker ned lønnsveksten med 0,2 prosentpoeng. Det er ca. 3500 flere årsverk i 2022 sammenlignet med 2021. I beregningene for 2022 bidro ikke endringer i sammensetning av tariffavtaleområder til å påvirke veksten.

Industrifunksjonærene har et høyere lønnsnivå enn industriarbeiderne, og hvis det blir relativt flere funksjonærer trekker det samlet lønnsnivå i industrien opp, og motsatt. Slike sammensetningseffekter kan medføre at lønnsveksten for industrien samlet i NHO blir lavere eller høyere enn lønnsveksten for industriarbeidere og industrifunksjonærer hver for seg, som omtalt i avsnitt 1.2. Både i 2016, 2017 og 2018 førte endret sammensetning til at lønnsveksten for gruppene under ett var lavere enn lønnsveksten for hver av gruppene. I 2020 førte endret sammensetning av gruppene til at veksten ble høyere enn for gruppene hver for seg. I 2021 ble veksten for industrien totalt lik veksten for industrifunksjonærene.

I 2022 trekker høyere lønnsvekst for funksjonærer og et høyere gjennomsnittlig årslønnsnivå, sammenlignet med industriarbeidere, veksten opp. Veksten for arbeidere og funksjonærer vektet sammen er beregnet til 4,0 prosent.

For Industrioverenskomsten - Verksted, som er frontfag i forbundsvise oppgjør, er årslønnsveksten for 2022 beregnet til 3,8 prosent. Bonus trakk veksten opp med 0,1 prosentpoeng og økte utbetalinger av uregelmessige tillegg trakk veksten ytterligere opp med 0,9 prosentpoeng.

Årslønnsveksten for arbeidere innen oljevirksomheten (offshore) i NHO-området har variert noe fra år til år, blant annet som følge av endringer i sammensetningen av lønnstakerne og variasjoner i bonusutbetalinger. Bonus og uregelmessige tillegg trakk årslønnsveksten opp med 1,9 prosentpoeng i 2019, men i 2020 var det motsatt, slik at bonus og uregelmessige tillegg trakk veksten ned med 1,9 prosentpoeng. I 2021 var veksten 1,9 prosent, og bonus trakk veksten opp med 0,2 prosentpoeng og uregelmessige tillegg trakk veksten opp med 1,0 prosentpoeng. Flere nyansatte med lavere lønn trakk lønnsveksten ned i andre halvdel av 2021. I 2022 er årslønnsveksten beregnet til 6,1 prosent, bonus trekker veksten opp med 2,7 prosentpoeng og uregelmessige tillegg ytterligere opp med 0,3 prosentpoeng.

Riksavtalen – Hotell og restaurant, som har en vekst på 3,2 prosent, har økt antall årsverk med 7000 fra 2021 til 2022. Det er mange unge nyansatte med lav ansiennitet, som trekker lønnsveksten ned med 0,6 prosentpoeng.

I Virke-bedrifter i varehandelen bidro endret alderssammensetning med flere unge arbeidstakere til å trekke lønnsveksten ned i perioden fra 2010 til 2013, mens en motsatt bevegelse har trukket lønnsveksten opp fra og med 2014. Sammensetningseffekter, herunder nye medlemsforetak, trakk lønnsveksten klart opp i 2017. I 2021 trakk økte bonusutbetalinger opp årslønnsveksten med 1,4 prosentpoeng, mens økte utbetalinger av uregelmessige tillegg bidro med ¼ prosentpoeng. Lavere andel unge lønntakere i 2021 bidro også til å heve gjennomsnittslønnen med ¼ prosentpoeng. I 2022 trakk bonusutbetalinger ned årslønnsveksten med 0,5 prosentpoeng, mens økte utbetalinger av uregelmessige tillegg trakk opp med 0,2 prosentpoeng. Lavere andel unge lønntakere i 2022 bidro til å trekke lønnsveksten noe opp, slik at disse tre effektene om lag utlignet hverandre.

Årslønnsveksten i det statlige tariffområdet var 4,3 prosent fra 2021 til 2022. Om lag 0,5 prosentpoeng av veksten kan tilskrives vekst i faste og variable tillegg, hvorav om lag 60 prosent av oppgangen var i forsvaret og 20 prosent i politiet.

Endret kompetansesammensetning trakk opp lønnsveksten i 2022 med om lag 0,2 prosentpoeng for både kommunesektoren samlet, og for undervisning og øvrige.

Lønnsveksten i helseforetakene påvirkes av endringer i kompetansesammensetningen i sykehusene. Andelen ansatte med universitets- og høyskoleutdanning høyere grad (hovedsakelig leger) er økt samtidig som andelen ansatte med grunnskoleutdanning og fagutdanning er redusert (hovedsakelig helsefagarbeidere). Endringer i kompetansesammensetningen trakk opp lønnsveksten fra 2021 til 2022 med om lag 0,3 prosentpoeng. Endringer i kompetansesammensetning trakk også opp lønnsveksten tidligere år. Fra 2016 til 2022 trakk det opp lønnsveksten med om lag 2,4 prosentpoeng.

[Boks slutt]

1.3 Lønnsutviklingen i enkelte tariffområder

I dette avsnittet beskrives lønnsutviklingen i tariffområder fra 2021 til 2022 og avtalte lønnstillegg i 2023 for områder som er forhandlet ferdig. Vedlegg 1 gir en mer detaljert beskrivelse av mellomoppgjøret i 2023.

1.3.1 Lønnsutviklingen for industriarbeidere i NHO-området

For industriarbeidere i NHO-bedrifter er årslønnsveksten (både heltid og deltid) beregnet til 3,5 prosent fra 2021 til 2022, mot 2,8 prosent året før. Tariff tilleggene bidro med 1,3 prosentpoeng i årslønnsveksten, mens overhøyet inn i 2022 var 0,9 prosent. Lønnsglidningen bidro med 1,3 prosentpoeng. Historiske bidrag fra lønnsglidningen når lønnsvekst dekomponeres kun i glidning og overheng vises i tabell 1.3.

Årslønn for NHO-bedrifter beregnes på bakgrunn av utbetalte, månedlige lønnssummer gjennom hele 2021 og 2022. Lønnsveksten er bygd opp av en rekke lønns-elementer med ulike

periodisering som kan bevege seg ulikt mellom måneder og år. For industriarbeidere i NHO-bedrifter blir hvert tariffavtaleområde (ca. 40) vektet sammen til et gjennomsnittstall.

I beregning av overheng inn i 2021 og 2022 er det justert for etterbetalinger. Overhengen er beregnet med lønnsnivå for 4. kvartal i forhold til årslønnsnivå. Overhengen inn i 2023 er beregnet til 1,4 prosent for industriarbeidere. I 2022 var det 0,9 prosent.

For industriarbeidere er bidraget fra tariff tillegg ved mellomoppgjøret 2023 beregnet til 2,1 prosentpoeng, regnet fra 1. april. Sammen med et overheng på 1,4 prosent er årslønnsveksten beregnet til 3,5 prosent før bidrag fra lønns glidning. Historiske bidrag fra lønns glidningen de seneste fem årene er vist i tabell 1.4.

Gjennomsnittlig årslønnsvekst for Industriooverenskomsten -Verksted, som er frontfag i forbundsvise oppgjør, er beregnet til 3,8 prosent fra 2021 til 2022, mot 3,0 prosent fra 2020 til 2021. Industriooverenskomsten – Verksted utgjør over 90 prosent av hele Industriooverenskomsten, der også Teko og Teknologi og data inngår. Til sammen utgjør Industriooverenskomsten 40 prosent av alle industriarbeiderne og litt over 50 prosent av industrifunksjonærene.

Industri dekkes av nesten 40 tariffområder innen næringsmiddelindustri, kjemisk industri, treindustri og noen mindre områder i annen type industri.

Forhandlingsløsningen etter mekling mellom LO og NHO, samt YS og NHO innebar et generelt tillegg på 7,50 kroner per time med virkning fra 21. april 2023, samt ytterligere et tillegg på 3,00 eller 4,00 kroner for overenskomster med et gjennomsnittlig lønnsnivå under 90 prosent av industriarbeidernes (490 242 kroner) avhengig om det er lokal forhandlingsrett eller ikke. For Bussbransjeavtalen ble det gitt 1,00 krone i tillegg til det generelle tillegget, totalt 8,50 kroner fra 21. april 2023.

Tabell 1.4 Tariffmessig lønnsøkning og lønns glidning for industriarbeidere basert på timefortjeneste¹, omregnet til 37,5 t/uke. Endring i prosent fra tilsvarende periode året før

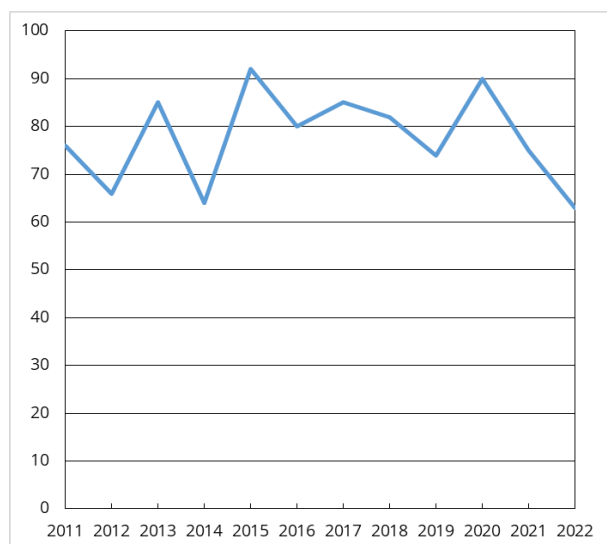
	Lønnsøkning pr. time	Herav:		Lønns glidning i prosent av total lønnsvekst
		Tariff tillegg	Lønns glidning ²	
2012	4,1	1,3	2,8	68
01.okt	4,1	1,4	2,7	66
2013	3,5	0,8	2,7	77
01.okt	3,3	0,5	2,8	85
2014	3,0	0,7	2,3	77
01.okt	2,8	1,0	1,8	64
2015	2,5	0,2	2,3	92
2016 ³	2,0	0,4	1,6	80
2017	2,6	0,4	2,2	85
2018	2,8	0,5	2,3	82
2019	3,1	0,8	2,3	74
2020	2,0	0,2	1,8	90
2021	2,8	0,7	2,1	75
2022	3,5	1,3	2,2	63

¹ Beregningsgrunnlaget: Gjennomsnittlig timefortjeneste ekskl. overtidstillegg, betaling for helligdager, feriepenger o.l. Omregning av timefortjenestene til felles ukebasis har betydning bare når det er vesentlige endringer i arbeidstiden.

² Lønnsglidningen er basert på at hele lønnsveksten mellom tilsvarende registreringsperioder i to påfølgende år er dekomponert i tariff tillegg og lønnsglidning. Dette avviker fra dekomponeringen i tabell 1.2 hvor årslønnsveksten er dekomponert i lønnsoverheng (som består både av tariff tillegg og lønnsglidning), samt bidrag til årslønnsveksten fra henholdsvis tariff tillegg og lønnsglidning.

³ Brudd i materialet fra 2016 (se boks 2.1 i vedlegg 2 i NOU 2017: 10).

Kilder: Statistisk sentralbyrå og NHO



Figur 1.3 Lønnsglidningen som andel av total lønnsvekst for industriarbeidere i NHO-bedrifter¹

Se noter til tabell 1.4.

1.3.2 Lønnsutviklingen for andre arbeidergrupper i NHO-området

I mellomoppgjøret mellom LO og NHO samt YS og NHO ble det gitt tillegg som beskrevet i avsnitt 1.3.1 og i vedlegg 1.

For arbeidere i *byggevirksomhet* er årslønnsveksten beregnet til 3,6 prosent fra 2021 til 2022, mot 2,5 prosent fra 2020 til 2021

Byggevirksomhet består av to hovedgrupper, arbeidere innen elektrofag (1/3) og andre byggfag (2/3) som tømrere, murere, grunnarbeid innen stein-, jord- og sementarbeid, bygge- og tømmermestere, malermestere, rørleggerbedrifter, kobber- og blikkenslagermestere etc. En mindre gruppe innenfor byggevirksomhet er heisfirmaer og deler av verkstedoverenskomsten, offshore.

For *Riksavtalen – Hotell og restaurant* er årslønnsveksten beregnet til 3,2 prosent fra 2021 til 2022, mot 3,4 prosent året før. Det ble gitt et generelt tillegg på 4,00 kroner per time. Minstelønnsatsen ble økt med 4,00 kroner, og med ytterligere 4,50 kroner for arbeidstakere med fire års ansiennitet. Det er også gitt et garantitillegg på 0,75 kroner per time på 37,5

t/uke, fra 1. april 2022. Overhenget inn i 2022 var 1,0 prosent. I årslønnsveksten på 3,2 prosent, bidro tariff-, garanti- og ansiennitetstillegg med 2,3 prosentpoeng. Riksavtalen har økt årsverkene med 7000 fra 2021 til 2022. Det er beregnet en vekst for ansatte som er med i alle måneder i både 2021 og 2022 (identiske) på 5,9 prosent fra 2021 til 2022, og andelen identiske var omtrent 40 prosent av totalt ansatte.

Sammen med garantitillegg på 0,80 kroner fra 1. april bidro meklingsresultatet på 10,50 kroner fra 21. april med 3,9 prosentenheter til årslønnsveksten fra 2022 til 2023. Overhenget inn i 2023 var 0,9 prosent.

For arbeidere i *transportsektoren i NHO* er årslønnsvekst beregnet til 4,2 prosent fra 2021 til 2022, mot 2,5 prosent fra 2020 til 2021.

Transportbedrifter (arbeidere) i NHO omfatter blant annet rutebilsektoren, spedisjonsfirmaer, innenriks sjøfart, godstransport, avisbudavtalen og i noe mindre grad grossistbedrifter og oljeselskaper mv.

Noen områder i bransjen, for eksempel innenriks sjøfart og spedisjonsfirmaer, har lokal forhandlingsrett. Bussbransjen utgjør i underkant av 50 prosent av transportbedriftene og har ikke lokal forhandlingsrett. Årslønnsveksten for bussbransjen er beregnet til 3,6 prosent fra 2021 til 2022, mot 3,0 prosent fra 2020 til 2021. I tillegg til det generelle tillegget på 4,00 kroner per time fra 1. april 2022 er det også gitt et tillegg på 4,50 kroner fra 1. juli 2022. For rutebussjåfører er det gitt et tillegg på 4,50 kroner fra 1. april 2023, som kommer i tillegg til resultatet av mellomoppgjøret.

I mellomoppgjøret i 2023 ble resultatet etter mekling et generelt tillegg på 8,50 kroner fra 21. april 2023, i tillegg til 4,50 kroner fra 1. april avtalt allerede i 2022. Dette er beregnet å bidra med 3,8 prosentpoeng til årslønnsveksten i 2023, før glidning. Overhenget inn i 2023 var 0,8 prosent.

For arbeidere i *oljevirksomhet* er årslønnsveksten beregnet til 6,1 prosent fra 2021 til 2022, mot 1,9 prosent året før. I 2022 bidro bonus til å trekke veksten opp med 2,7 prosentpoeng og økte utbetalinger i uregelmessige tillegg bidro til å trekke veksten opp med 0,3 prosentpoeng. I oppgjøret for 2023 er resultatet en heving av satser på 41 700 kroner, gitt fra 1. juni, som samlet bidrar med 2,7 prosentenheter til årslønnsveksten i 2023.

1.3.3 Lønnsutviklingen for funksjonærer i NHO-bedrifter

Industrifunksjonærene i NHO-bedrifter utgjør om lag 25 prosent av alle funksjonærer i NHO-bedrifter. Årslønnsvekst for industrifunksjonærer er beregnet til 4,9 prosent fra 2021 til 2022, mot 3,1 prosent året før. Økte utbetalinger av bonus trekker lønnsveksten opp med 1,5 prosentpoeng.

Gruppen industrifunksjonærer totalt består av fem ulike bransjeområder (næringsmiddel, treindustri, kjemisk, verksted- og metallindustri og annen industri) som er vektet sammen.

Klassifiseringen av NHO-bedrifter i tariffsammenheng og i utvalgets rapportering, vil avvike noe fra SSBs offisielle klassifisering, som omtalt i vedlegg 2. Virkningene blir også omtalt i fotnoter i tabellene.

Overhenget for industrifunksjonærer inn i 2023 er beregnet til 2,0 prosent.

Funksjonærer ellers i NHO er ansatte innen bergverk, jordbruk, skogbruk, fiskeoppdrett, kraftforsyning, oljevirkksomhet, bygge- og anleggsvirkksomhet, samferdsel, forskning og undervisning, personlig og forretningsmessig tjenesteyting, hotell og restaurant, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, handel, informasjonssektoren etc. Samlet utgjør funksjonærene utenfor industri 70 prosent av alle funksjonærer i NHO-bedrifter.

Gjennomsnittlig lønnsvekst for *alle funksjonærgrupper i NHO* er beregnet til 4,4 prosent fra 2021 til 2022, mot 2,8 prosent året før. Tallene ovenfor inkluderer både faglige, vitenskapelige, tekniske og andre funksjonærstillinger inklusive lederstillinger. Lønn for administrerende direktører er også med, og en stor andel kontorstillinger på alle nivå.

I tillegg er det grupper innen håndverk, organisasjoner og bemanningsbedrifter som ikke tas med i lønnsstatistikken hverken for funksjonærer eller arbeidere. Samlet utgjør disse 8 prosent av alle årsverk i NHO-bedrifter.

1.3.4 Lønnsutviklingen for industriarbeidere og industrifunksjonærer i NHO-bedrifter under ett

Lønnsveksten for arbeidere og funksjonærer i NHOs industribedrifter i alt er beregnet til 4,0 prosent fra 2021 til 2022, mot 3,1 prosent året før. Overhenget for industrien i alt inn i 2023 er beregnet til 1,7 prosent. Årslønnsveksten i industrien samlet i NHO ble anslått til 3,7 prosent ved hovedoppgjøret i 2022.

Tabell 1.5 Fordeling av årsverk i NHOs statistikkregister og lønnssum basert på årslønnsnivå for henholdsvis industriarbeidere og industrifunksjonærer

		Arbeidere	Funksjonærer
Årsverk	2018	55,5	44,5
	2019	55,2	44,8
	2020	54,8	45,2
	2021	54,9	45,1
	2022	55,6	44,4
Lønnssum	2018	43,9	56,1
	2019	43,8	56,2
	2020	43,3	56,7
	2021	43,2	56,8
	2022	43,6	56,4

Note: I 2022 er 41 prosent av årsverkene for arbeidere i tabellen knyttet til overenskomster som er dekket av frontfaget i forbundsvise oppgjør. For funksjonærer er andelen i frontfaget 53 prosent av industrien i NHO.

Kilder: NHO og Statistisk sentralbyrå

1.3.5 Lønnsutviklingen i andre områder i privat næringsvirksomhet

I hovedoppgjøret i 2022 mellom Handel og Kontor i Norge og Virke for Landsoverenskomsten ble det gitt et generelt tillegg på 1,50 kroner per time fra 1. april 2022. I overensstemmelse med garantiordningen ble minstelønnsatsene i trinn 5 og 6 økt med 5,00

kroner per time fra 1. februar. Det ble gitt et generelt tillegg på 1,50 kroner per time på Avtale for reiselivsbransjen. Garantiordningen hevet trinn 4 med 5,00 kroner per time på samme avtale.

Funksjonæravtalene mellom Virke og YS-forbundene Negotia, Parat og Finansforbundet fikk samme resultat som Landsoverenskomsten mellom HK og Virke. Reiselivsavtalen mellom Virke og YS/Parat fikk et sentralt tillegg på 1,50 kroner per time og garantiordningen hevet trinn 3 med 5,00 kroner per time.

I 2022 ble hovedoppgjøret på HUK-området gjennomført i to deler. Det ble enighet mellom Virke og arbeidstakerorganisasjonene på del 1 den 15. september og del 2 den 15. november. Forhandlingsresultatet ble senere godkjent av partene. Oppgjøret omfattet forhandlinger om sju tariffavtaler innen helse, utdanning og kultur med over 30 arbeidstakerorganisasjoner. Forhandlingsresultatet på de ulike overenskomstene fulgte resultatene i de korresponderende offentlige tariffområdene.

Årslønnsveksten fra 2021 til 2022 for heltidsansatte i Virke-bedrifter i varehandelen er beregnet til 3,7 prosent. Bonusutbetalinger trakk ned årslønnsveksten med 0,5 prosentpoeng, mens økte utbetalinger av uregelmessige tillegg trakk opp med 0,2 prosentpoeng. Lavere andel unge lønnstakere i 2022 bidro til å trekke lønnsveksten noe opp, slik at disse tre effektene om lag utlignet hverandre.

Garantiordningen på Landsoverenskomsten og Kontoroverenskomsten mellom HK og Virke resulterte i at minstelønnsatsen trinn 6 fikk et tillegg fra 1. februar 2023 på 8 kroner per time. I mellomoppgjøret for 2023 mellom LO og Virke ble det her gitt et generelt tillegg på 2,50 kroner per time. Minstelønnsats trinn 6 ble økt med til sammen 3,50 kroner per time fra 1. april 2023. Minstelønnsatsene for trinn 1–5 ble økt med 8 kroner per time (inkludert det generelle tillegget) fra 1. april 2023. På Avtale for reiselivsbransjen ble det gitt et generelt tillegg på 2,50 kroner per time. Minstelønnsatsene på ble økt med ytterligere 2 kroner per time (trinn 1–3) og 1 kroner per time (trinn 4). Garantiordningen mellom HK og Virke resulterte i at minstelønnsatsen trinn 4 fikk et tillegg fra 1. februar 2023 på 8 kroner per time.

For de fleste andre overenskomster mellom LO og Virke ble det gitt et generelt tillegg på 7,50 kroner per time per 1. april 2023. På enkelte overenskomster ble det gitt ytterligere 3 eller 4 krone per time avhengig av lønnsnivå for området og hvorvidt det er avtale om lokale forhandlinger.

Funksjonæravtalene mellom Virke og YS forbundene Negotia, Parat og Finansforbundet fikk ved mellomoppgjøret for 2023 samme resultat som Kontoroverenskomsten mellom HK/LO og Virke. Reiselivsavtalen mellom Virke og YS/Parat fikk et sentralt tillegg på 2,50 kroner per time og minstelønnsatsene ble økt med ytterligere henholdsvis 5,50 kroner per time (trinn 1 og 2) og 1 kroner pr time (trinn 3). Garantiordningen på Reiselivsavtalen mellom Parat og Virke resulterte i at minstelønnsatsen trinn 3 fikk et tillegg fra 1. februar 2023 på 8 kroner per time.

For Virke-bedrifter i varehandel gir garantitilleggene og de avtalte tilleggene et samlet bidrag til årslønnsveksten fra 2022 til 2023 på 0,7 prosentpoeng. Sammen med overhenget til 2023 på 1,5 prosent gir dette en årslønnsvekst på 2,2 prosent før bidrag fra lønnsglidningen.

Mellomoppgjøret for HUK-området i 2023 gjennomføres 19. og 20. juni. Oppgjøret omfatter forhandlinger om sju tariffavtaler innen helse, utdanning og kultur med over 30 arbeidstakerorganisasjoner.

I hovedoppgjøret for 2022 mellom Finansforbundet og Finans Norge og mellom LO ved Handel og Kontor i Norge og Fagforbundet og Finans Norge, ble det fra 1. mai gitt et generelt tillegg på 13 000 kroner i lønnsregulativet. Lønnsregulativet ble også utvidet med flere lønnstrinn i toppen. Årslønnsveksten i finanstjenester fra 2021 til 2022 er beregnet til 5,0 prosent.

I mellomoppgjøret for 2023 mellom Finansforbundet og Finans Norge og mellom LO ved Handel og Kontor i Norge og Fagforbundet og Finans Norge, ble det fra 1. mai gitt et generelt tillegg på lønnsregulativets satser på 2,65 prosent, minimum 18 000 kroner. Tillegget ble ved forhandlingene anslått å bidra med 1,9 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2022 til 2023. Sammen med et overheng på 1,6 prosent, gir det en årslønnsvekst på 3,5 prosent før bidrag fra lønnsglidning i 2023. Blant annet fordi statistikken ved forhandlingene dekker en mer begrenset populasjon enn det som benyttes i kapittel 1.2, er det forskjell i anslagene.

1.3.6 Lønnsutviklingen i offentlig sektor

Staten

Hovedoppgjøret i 2022

For avtalen mellom staten og LO Stat og YS Stat ble det gitt et generelt tillegg på 10 000 kroner på lønnstrinn 19–64 på hovedlønnstabellen, og et tillegg på 1,7 prosent på lønnstrinn 65–101. Det ble avsatt 0,85 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger. Alle tillegg ble gitt med virkning fra og med 1. mai 2022. For avtalen mellom staten og Akademikerne og Unio ble det avsatt 2,46 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger, med virkning fra 1. mai 2022.

Årslønnsveksten fra 2021 til 2022 i det statlige tariffområdet som helhet ble beregnet til 4,3 prosent.

Mellomoppgjøret i 2023

I mellomoppgjøret for 2023 ble det i avtalene mellom staten og Akademikerne og Unio avsatt 5,30 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger, med virkning fra 1. mai 2023.

For avtalene mellom staten og LO Stat og YS Stat ble det gitt følgende tillegg:

- Et tillegg på 31 000 kroner på alle lønnstrinn på hovedlønnstabellen med virkning fra 1. mai 2023.
- Med virkning fra 1. mai 2023 avsettes det 0,85 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger.

I det statlige tariffområdet som helhet gir de avtalte tilleggene i 2023 et bidrag til årslønnsveksten på 3,5 prosentpoeng. Sammen med overhengen på 1,3 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2022 til 2023 på 4,8 prosent før bidrag fra lønnsglidningen.

Kommunesektoren/KS-området

I hovedoppgjøret i 2022 i KS-området ble det for stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse gitt lønnstillegg med virkning fra 1. mai 2022 på mellom 12 000 og 36 000 kroner per år, som vist i tabell 1.1 i vedlegg 1. Ledere i HTA kapittel 4 fikk et generelt tillegg på 2,6 prosent fra 1. mai 2022. Det ble også avtalt lønnstillegg for utvalgte stillingsgrupper, og økte satser for lørdags- og søndagstillegg og kvelds- og nattillegg med virkning fra 1.1.2023, se vedlegg 1, avsnitt 1.3.2. Den 30. april ble det brudd i forhandlingene og oppgjøret gikk til mekling. Den 24. mai la Riksmekler fram et forslag til løsning som hovedsammenslutningene aksepterte. Innad i hovedsammenslutningene valgte Utdanningsforbundet (Unio), Skolenes landsforbund (LO) og Norsk lektorlag (Akademikerne) i ettetid å avslå meklerens forslag. Skolenes landsforbund og Norsk lektorlag gikk i streik fra 8. juni 2022, mens Utdanningsforbundet gikk i streik fra 20. juni. Streikene ble stoppet med tvungen lønnsnemnd den 27. september 2022. Rikslønnsnemnda slo fast at medlemmer av de tre streikende forbundene, skulle gis de samme tariff tilleggene som øvrige ansatte, men med virkning fra 27. september 2022.

I hovedoppgjøret i 2022 i Oslo kommune ble det gitt et prosentvis tillegg på lønnstabellen på 3,71 prosent, minimum kr 18 800 kroner, med virkning fra 1. mai 2022.

I mellomoppgjøret i 2023 i KS-området ble det for stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse gitt lønnstillegg med virkning fra 1. mai 2023 på mellom 26 300 kroner og 43 000 kroner per år, som vist i tabell 1.1 i vedlegg 1. Ledere i HTA kapittel 4 fikk et generelt tillegg på 5,7 prosent fra 1. mai 2023. Fra hovedoppgjøret i 2022 var det også avtalt lønnstillegg for utvalgte stillingsgrupper på høyeste ansiennitetstrinn med virkning fra 1.1.2023, samt at satser for lørdags- og søndagstillegg og kvelds- og nattillegg heves fra samme dato (se vedlegg 1.3 for nærmere beskrivelse).

Sentrale tillegg for stillinger i kapittel 4 i KS-området, bidrar med 4,2 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2022 til 2023. Sammen med et overheng på 1,3 prosent gir dette en årslønnsvekst på 5,5 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2023. I rammen for 2023-oppgjøret ble det lagt til grunn et overheng på 1,0 prosent, som var overhøyet slik det ville vært uten streik i 2022 for undervisningsansatte. Streiken i 2022 trakk årslønnsveksten ned med 0,3 prosentpoeng, og overhøyet til 2023 opp med 0,3 prosentpoeng.

For en del grupper i KS-området (kapittel 3 og 5) fastsettes lønnen gjennom lokale lønnsforhandlinger i den enkelte kommune og fylkeskommune uten noen sentral ramme. Virkningsdato for lønnstillegg er 1. mai med mindre annen dato er avtalt.

I mellomoppgjøret i Oslo kommune ble det gitt et prosentvis tillegg på lønnstabellen på 6,0 prosent, minimum 32 600 kroner med virkning fra 1. mai 2023.

Kommuneansatte i alt

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2022 og tariff tilleggene i 2022, er årslønnsveksten fra 2021 til 2022 for hele kommunesektoren, inkl. undervisningssektoren, Oslo kommune og diverse bedriftsmedlemmer beregnet til 3,7 prosent. Lønnsdata for 2022 for kommunesektoren er korrigert med utfallet av Rikslønnsnemndas kjennelse i arbeidstvistene mellom KS og Utdanningsforbundet, Norsk lektorlag og Skolenes landsforbund. Streikene i 2022 trakk ned årslønnsvekstanslaget for kommunesektoren med 0,2 prosentpoeng.

Sentrale tillegg i 2023 utgjør om lag 5,0 prosent per dato og bidrar med om lag 3,4 prosentpoeng i årslønnsveksten fra 2022 til 2023. Sammen med overheng til 2023 på 1,2 prosent gir dette en årslønnsvekst på 4,7 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2023.

Undervisningsansatte

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2022 og tariff tilleggene i 2022 er årslønnsveksten fra 2021 til 2022 for undervisningsansatte beregnet til 3,3 prosent. Lønnsdata for undervisningsansatte er korrigert med utfallet av Rikslønnsnemndas kjennelse i arbeidstvistene mellom KS og Utdanningsforbundet, Norsk lektorlag og Skolenes landsforbund. Streikene i 2022 trakk ned årslønnsvekstanslaget for undervisningsansatte med i underkant av 0,8 prosentpoeng.

Sentrale tillegg i 2023 utgjør om lag 5,5 prosent per dato og om lag 3,8 prosentpoeng i årslønnsveksten fra 2022 til 2023. Sammen med overheng til 2023 på 1,7 prosent gir dette en årslønnsvekst på 5,5 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2023.

Kommuneansatte eksklusive undervisningsansatte

På grunnlag av lønnsstatistikk for 2022 og tariff tilleggene i 2022, er årslønnsveksten fra 2021 til 2022 for kommuneansatte eksklusive undervisningsansatte beregnet til 3,9 prosent. Lønnsdata for kommuneansatte eksklusive undervisningsansatte er korrigert med utfallet av Rikslønnsnemndas kjennelse i arbeidstvistene mellom KS og Utdanningsforbundet, Norsk Lektorlag og Skolenes Landsforbund. Streikene i 2022 trakk ned årslønnsvekstanslaget for øvrige ansatte med i underkant av 0,1 prosentpoeng.

Sentrale tillegg i 2023 utgjør om lag 4,8 prosent per dato og om lag 3,3 prosentpoeng i årslønnsveksten fra 2022 til 2023. Sammen med overheng til 2023 på 1,1 prosent gir dette en årslønnsvekst på 4,4 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2023.

1.3.7 Lønnsutviklingen i Spekter-området

Spekter-området ekskl. helseforetakene

Hovedoppgjøret i 2022

I hovedoppgjøret i 2022 ble det på A-dels nivå mellom Spekter og LO Stat og YS Spekter avtalt et generelt tillegg på 7 800 kroner per år. Tillegget har virkning fra 1. april 2022. Det ble ført forhandlinger i de enkelte virksomheter (B-nivå) om eventuelle ytterligere lønnstillegg. For medlemmer i Unio og SAN forhandles alle lønnstillegg lokalt i virksomhetene. Årslønnsveksten fra 2021 til 2022 i Spekter-området ekskl. helseforetakene er beregnet til 4,0 prosent.

Mellomoppgjøret i 2023

I mellomoppgjøret i 2023 ble det på A-dels nivå for medlemmene i LO og YS avtalt et generelt tillegg på 14 625 kroner per år. Det ble ytterligere gitt et tillegg på 5 850 kroner per år til arbeidstakere med en årslønn på 490 242 kroner eller lavere. Tilleggene har virkning fra

1. april 2023. For medlemmer i Unio og SAN forhandles alle lønnstillegg lokalt i virksomhetene.

For flere bedrifter gjenstår fortsatt forhandlinger på B-dels nivå. Basert på de oppgjørene som er avsluttet gir de avtalte tilleggene på A-dels nivå i Spekter-bedrifter eksklusive helseforetakene et bidrag til årslønnsveksten i 2023 på om lag 1,3 prosentpoeng. Lønnstillegg avtalt på den enkelte virksomhet (B-nivå) anslås i gjennomsnitt å gi et bidrag på om lag 2,7 prosentpoeng. Sammen med overhenget på 1,0 prosent gir dette en årslønnsvekst fra 2022 til 2023 på 5,0 prosent før bidrag fra lønnsglidningen i 2023.

Helseforetakene

Hovedoppgjøret i 2022

I de sentrale forhandlingene (A2) mellom Spekter og Den norske legeforeningen ble det avtalt generelle tillegg for medisinstudenter med lisens, leger i spesialisering og legespesialister med virkning fra 1. januar 2022. Tilleggene varierte fra 18 000 til 31 000 kroner per år. De sentralt avtalte minimumssatsene ble økt med tilsvarende beløp. Det ble videre avtalt at det skulle forhandles lokalt i det enkelte helseforetak for blant andre overleger, forskere og stipendiater. For øvrige foreninger i Akademikerne helse, ble det gjennomført lokale forhandlinger i helseforetakene.

Spekter og Norsk Sykepleierforbund kom til enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene. Det ble gitt et generelt tillegg til alle medlemmer av Norsk Sykepleierforbund på 3,0 prosent. For medlemmer i sykepleierstilling ble de generelle tilleggene gitt med virkning fra 1. juli 2022. Øvrige medlemmer fikk tillegg med virkning fra 1. august 2022. Sykepleiere og spesialsykepleiere med ansiennitet over 10 år og ledere fikk et ytterligere tillegg på 1,1 prosent.

Spekter og Fysioterapeutforbundet, Ergoterapeutforbundet og Utdanningsforbundet kom til enighet i forbundsvise sentrale forhandlinger. Alle medlemmer fikk et generelt tillegg på 3,0 prosent for Norsk Fysioterapeutforbund og Norsk Ergoterapeutforbund, og 3,2 prosent for Utdanningsforbundet. Alle medlemmer i lederstilling og i stilling som fysioterapeut/spesialfysioterapeut, ergoterapeutstilling og spesialergoterapeut, samt alle medlemmer i Utdanningsforbundet med ansiennitet på 10 år eller mer fikk et ytterligere tillegg på 1,1 prosent.

Minstelønnsatsene for Norsk Sykepleierforbund, Fysioterapeutforbundet, Ergoterapeutforbundet og Utdanningsforbundet ble hevet slik det framgår av tabell 1.7. Det ble også avtalt endringer i ubekvemstillegg.

Spekter og forbundene i LO og YS kom til enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene (A2) 21. juni. Det ble gitt et generelt tillegg til alle medlemmer i stillingsgruppe 1 på 12 000 kroner og ytterligere 1 000 kroner til de med 10 års ansiennitet eller mer. Arbeidstakere i stillingsgruppe 2 og 3 fikk et generelt tillegg på 12 000 kroner og ytterligere 5 000 kroner til de med 10 års ansiennitet eller mer. Arbeidstakere i stillingsgruppe 4 og 5 ble gitt et generelt tillegg på 3 prosent, og de med ansiennitet på 10 år eller mer fikk ytterligere et generelt tillegg på 1,1 prosent. Arbeidstakere som ikke er innplassert i stillingsgruppe 1-5 ble gitt et generelt

tillegg på 4,1 prosent. Tilleggene ble gitt med virkning fra 1. august 2022. Videre ble det avtalt endringer i ubekvemstillegg. Minstelønnsatsene ble hevet slik de fremgår av tabell 1.6.

På grunnlag av lønnsstatistikk fra SSB for 2022 og avtalte tillegg i 2022, er årslønnsveksten fra 2021 til 2022 i helseforetakene beregnet til 4,5 prosent. Lønnsveksten påvirkes av at deler av lønnsoppgjøret i 2021 er registrert som lønnsvekst i 2022 som følge av sene lønnsoppgjør. Sammensettningseffekter som følge av økt andel legeårsverk bidrar også til økt lønnsvekst med 0,3 prosentpoeng.

Mellomoppgjøret i 2023

I de sentrale forbundsvisse forhandlingene (A2) mellom Spekter og Norsk Sykepleierforbund ble det enighet den 23. mai 2023. Det ble gitt et generelt tillegg til alle medlemmer av Norsk Sykepleierforbund på 5,0 prosent. For medlemmer i spesialsykepleierstilling/jordmorstilling ble de generelle tilleggene gitt med virkning fra 1. juli 2023. Øvrige medlemmer får tillegg med virkning fra 1. mai 2023. Minstelønnsatsene ble hevet slik det framgår av tabell 1.7. Det ble også avtalt endringer i ubekvemstillegg.

Spekter og Fysioterapeutforbundet, Ergoterapeutforbundet og Utdanningsforbundet kom til enighet i forbundsvisse sentrale forhandlinger. Medlemmer av Fysioterapeutforbundet i stillinger som fysioterapeut og spesialfysioterapeut og medlemmer av Ergoterapeutforbundet i stillinger som ergoterapeut og spesialergoterapeut fikk et generelt tillegg på 5,0 prosent med virkning fra 1. juli 2023 og ledere fikk et generelt tillegg på 5,2 prosent fra 1. juli 2023. Med virkning fra 1. november 2023 økes minstelønn for spesialergoterapeut og spesialfysioterapeut med 10 års ansiennitet eller mer til kr. 650 000. Medlemmer av Utdanningsforbundet fikk et generelt tillegg på 5,65 prosent, med virkning fra 1. mai 2023. Med virkning fra 1. oktober 2023 økes minstelønn for pedagoger med spesialkompetanse med 10 års ansiennitet eller mer til kr. 650 000. Minstelønnsatsene for Fysioterapeutforbundet, Ergoterapeutforbundet og Utdanningsforbundet ble hevet slik det framgår av tabell 1.7. Det ble også avtalt endringer i ubekvemstillegg.

I de sentrale forbundsvisse forhandlingene mellom Spekter og Den norske Legeforeningen (A2), ble det gitt generelle tillegg for medisinstudenter med lisens, leger i spesialisering og legespesialister med virkning fra 1. januar 2023. Tilleggene varierte fra 26 000 kroner til 43 000 kroner per år. For overleger ble det gitt et tillegg på 5,1 prosent med virkning fra 1. januar 2023. Lokalt avtalte minimumssatser økes tilsvarende det generelle tillegget for hele gruppen. Det ble gitt et individuelt tillegg på 11.000 kroner for leger som går i vakt, og har 100.000 kroner eller mer i individuelle tillegg utenfor basislønn, med virkning fra 1. januar 2023. Overleger i vaktordning med totallønnsavtale/alternativ lønnsmodell gis et tillegg på 5,3 prosent, med virkning fra 1. januar 2023. Det ble videre avtalt endringer i vaktlønn og tillegg for ordinært arbeid etter kl. 1700. Øvrige medlemmer av Legeforeningen, som ikke går vakt, herunder forskere og ledere, fikk et generelt tillegg på 5,3 prosent med virkning fra 1. januar 2023.

Spekter og forbundene i LO og YS kom til enighet i de sentrale forbundsvisse forhandlingene. Det ble gitt et generelt tillegg til alle medlemmer i stillingsgruppe 1, 2 og 3 på 23 000 kroner fra 1. mai 2023. Arbeidstakere i stillingsgruppe 4 og 5, samt øvrige arbeidstakere fikk et

generelt tillegg på 5 prosent, henholdsvis fra 1.mai og 1.juli 2023. Det ble også avtalt økte ubekvemstillegg. Minstelønnsatsene ble hevet slik det framgår av tabell 1.6.

Ved avleggelse av utvalgets rapport gjenstår fortsatt lokale og avsluttende forhandlinger i flere områder.

Tabell 1.6 Minstelønnsatser for stillingsgrupper i Spekter-området for LO- og YS-forbundene. Ingen ansiennitet (0 år) og maksimal ansiennitet (10 år/16 år)

	Ansiennitet 0 år			Ansiennitet 10 år/16 år		
	01.aug.22	1. mai/jul.23	Endring	01.aug.22	1. mai/jul.23	Endring
Stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning*	350 000	373 000	23 000	440 000	463 000	23 000
Fagarbeiderstillinger/3 års videregående utdanning m.m.**	389 000	412 000	23 000	468 000	491 000	23 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning**	437 000	463 000	26 000	538 000	565 000	27 000
Stillinger med krav om høyskoleutdanning med spesialutdanning***	490 000	516 000	26 000	602 000	633 000	31 000

* Maksimal ansiennitet for stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning er 16 år.

** I stillingsgruppe 2 og 3 innføres et 16 års trinn med virkning fra 1. oktober 2023 på kr. 500 000.

*** Fra 1. januar 2024 økes minstelønn i stillingsgruppe 5 med minst 10 års ansiennitet til kr. 650 000. For spesialsykepleiere/jordmødre med minst 10 års ansiennitet økes minstelønn til 650 000 kroner fra 1. oktober 2023.

Kilde: Spekter

Tabell 1.7 Minstelønnsatser for stillingsgrupper i Spekter-området for medlemmer i UNIO-forbundene med A2-forhandlinger. Ingen ansiennitet (0 år) og maksimal ansiennitet (10 år)

	Ansiennitet 0 år			Ansiennitet 10 år		
	1. jul./aug.	1. mai/jul.	Endring	1. jul./aug.	1. mai/jul.	Endring
	2022	2023		2022	2023	
Grunnstillinger	437 000	463 000	26 000	538 000	565 000	27 000
Stillinger med spesialkompetanse	490 000	516 000	26 000	602 000	633 000*	31 000

* Med virkning fra 1. oktober 2023 økes minstelønn for spesialsykepleier/jordmor/pedagoger med spesialkompetanse med minst 10 års ansiennitet til 650 000 kroner. Med virkning fra 1. november 2023 økes minstelønn for spesialergoterapeut og spesialfysioterapeut med 10 års ansiennitet eller mer til kr. 650 000.
Kilde: Spekter

1.3.8 Lønnsutviklingen for kvinner og menn i tariffområder

Tabell 1.8 viser lønnsutviklingen for kvinner og menn i enkelte tariffområder. I Spekter-området og innenfor finanstjenester og varehandel avtok forskjellen i gjennomsnittlig lønnsnivå mellom kvinner og menn fra 2021 til 2022, mens forskjellen økte blant arbeidere i NHO-bedrifter i industrien. Det var små endringer i andre områder i tabellen. Endringene i de enkelte områdene fra år til år påvirkes av flere forhold, herunder endringer i sysselsettingen for menn og kvinner. Sett over en lengre periode er hovedbildet at lønnsforskjellen er redusert.

I hovedgruppene i tabellen er det forholdsvis store variasjoner i størrelsen på lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Imidlertid er disse gruppene ikke sammenlignbare med hensyn til sammensetning da noen områder har mer ensartete stillingsstrukturer enn andre. For eksempel er stillingsstrukturen blant industriarbeidere relativt enhetlig, mens den er mer sammensatt blant annet i finanstjenester og i helseforetakene. Tabellen egner seg dermed mest til å følge utviklingen i de enkelte områdene over tid.

Tabell 1.8 Gjennomsnittlig årslønn¹ for kvinner i forhold til gjennomsnittlig årslønn for menn i noen store forhandlingsområder. Prosent

														Årslønn	Årslønn	Kvinne-
	2013	2014	2015	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022	2022	andel ²		
Industriarbeidere i NHO-bedrifter	89,2	89,5	90,2	92,3	92,4	93,1	93,5 ¹⁰	91,5	91,9	91,5	90,8	553 600	502 900	18		
Industrifunksjonærer i NHO-bedrifter	81,2	81,6	81,6	80,9	82,2	83,2	83,1 ¹⁰	84,3	85,1	85,7	85,7	919 900	788 000	30		
Virke-bedrifter i varehandel ³	83,7	83,7	82,9	85,5	85,2	85,5	85,2 ⁹	85,4	84,7 ¹²	84,7	85,0	646 600	549 300	41		
Ansatte i hotell og restaurant i NHO-bedrifter ⁸	95,7	95,7	96,5	96,4	96,3	94,4	96,2	95,9	95,8	95,2	95,2	437 900	416 700	55		
Finanstjenester ⁴	80,2	80,0	77,9	79,9	80,2	79,9	81,7 ⁴	81,1 ¹¹	82,3	82,6	83,1	850 000	706 500	50		
Statsansatte	90,7	90,9	89,9	89,9	90,2	89,2	89,7	89,8	89,8	90,2	90,1	703 000	633 100	51		
Kommunene i alt ⁷	92,5	92,5	92,6	92,6	93,1	93,6	93,6	94,1	94,1	94,3	94,4	604 000	570 100	74		
Undervisningsansatte ⁷	97,7	97,8	97,9	97,9	97,9	97,9	98,1	98,3	98,5	98,7	98,7	630 500	622 000	69		
Øvrige ansatte ⁷	91,2	91,2	91,8	91,8	92,5	92,8	92,9	93,4	93,3	93,5	93,6	594 500	556 200	75		
Statlige eide helseforetak i Spekter-området ⁵	83,0	83,6	83,6	78,9	80,1	79,8	80,5	80,8	81,0	80,9	81,4	796 300	648 100	75		
Spekter-området ekskl. statlige eide helseforetak ⁶	96,8	96,8	96,9	93,9	94,5	95,7	95,8	96,7	96,5	96,2	96,8	634 800	614 700	41		

¹ Årslønn eksklusive overtidstillegg, men inklusive andre tillegg.

² Andel heltidsansatte kvinner/årsverk kvinner innenfor det enkelte området. Prosent.

³ Gjelder heltidsansatte.

⁴ Heltidsansatte i medlemsvirksomheter (arbeidsgivermedlemmer) i Finans Norge utenom ledere. Fra 2018 benyttes datamateriale for hele året. Beregnet med ny metode var relativ lønn 81,1 prosent i 2017 og 80,8 prosent i 2016.

⁵ Kilde: SSB. Fra og med 2015 gjelder tallene næringen «Sykehustjenester» under Statlig forvaltning.

⁶ Månedslønn per oktober*12.

⁷ Månedslønn per 1. desember*12.

⁸ Årslønnsberegning. Tallene for hotell- og restaurant gjelder for «funksjonsområder som dekkes av Riksavtalen for hotell- og restaurant». Med ny metode for årslønnsnivå for Riksavtalen var nivå i 2018 også 96,2.

⁹ Korrigert for populasjonsendringer er andelen den samme i 2018 som i 2017.

¹⁰ Med samme metode som anvendt for 2019 er det relative årslønnsnivået for 2018 91,9 for arbeidere og 83,2 for funksjonærer.

¹¹ Forholdet er 81,8 prosent i 2019 dersom lønnsnivåene for 2019 korrigeres for endringer i innrapportering av yrkeskoder sammenlignet med 2018.

¹² Beregnet på revidert lønnsstatistikk fra SSB per november og med samme populasjon som for 2020 var relativ lønn i 2019 84,5 prosent, som kan sammenlignes med 84,7 prosent for 2020.

Kilder: Statistisk sentralbyrå, Beregningsutvalget og KS.

Likelønnsstrekk ved oppgjørene i 2023

Følgende trekk ved lønnsoppgjørene er av sentral betydning for hvordan de relative lønnsforskjellene mellom kvinner og menn utvikler seg:

- Formen på de sentrale tilleggene, dvs. om det gis generelle prosenttillegg og/eller kronetillegg, om det gis spesielle lavlønns tillegg, tillegg til bestemte yrkesgrupper mv. Et likt kronetillegg vil gi en noe sterkere gjennomsnittlig prosentvis lønnsvekst for kvinner enn for menn, ettersom det ofte er flere kvinner enn menn i lavlønnsgruppene.
- Fordelingen av de lokale tilleggene.
- De relative lønnstilleggene i typiske kvinnesektorer og -næringer til forskjell fra mannsdominerte sektorer og næringer.

De ekstra tilleggene til overenskomster med lønnsnivå lavere enn 90 prosent av industriarbeiderlønn i forhandlingsløsningen mellom LO og NHO, har likelønnsprofil fordi kvinner tilgodeses i større grad enn deres totale antall tilsier.

Både garantitillegg på satser og heving av minstelønnsatser i mellomoppgjøret er resultater for Landsoverenskomsten mellom Handel og Kontor (LO) og Virke, som særlig tilgodeser kvinner.

Resultatet av de sentrale tilleggene som er avtalt mellom staten, LO Stat og YS Stat har likelønnsprofil gjennom at det ble gitt et likt kronetillegg til alle.

Innenfor finanstjenester er det flere kvinner enn menn i lønnstrinn med lavere lønnsnivå, derved vil kronetillegg gitt i oppgjøret 2023 bidra til å løfte lønnen til kvinner noe mer enn menn.

1.4 Lønnsoverhenget

Lønnsoverhenget beskriver hvor mye lønnsnivået ved utløpet av ett år ligger over gjennomsnittsnivået for året. Det forteller dermed hvor stor årslønnsveksten fra ett år til det neste vil bli dersom det ikke gis lønnstillegg i det andre året og det ikke er sammensetningseffekter som omtalt i avsnitt 1.2 og boks 1.1.

Lønnsoverhenget til 2023 i industrien samlet i NHO-området er beregnet til 1,7 prosent. For områdene i tabell 1.9 varierer lønnsoverhenget til 2023 fra 1,0 til 2,2 prosent.

I tillegg til lønnsoverhenget kan lønnsveksten til året etter i enkelte områder også bli påvirket, enten av allerede avtalte tariff tillegg eller av garantiordninger og satsreguleringsbestemmelser.

Prinsipielt står allerede avtalte lønnstillegg for neste år i en noe annen stilling enn lønnsoverhenget. Ved å avtale lønnstillegg i et tariffoppgjør for neste år, legger en føringer for årslønnsveksten året etter. På denne bakgrunn bør beregninger av lønnsoverheng til ett år suppleres med opplysninger om eventuelle allerede avtalte tillegg for det samme året. I LO og NHO området ble det for bussbransjeavtalen i hovedoppgjøret i 2022, avtalt et tillegg på 4,50 kroner for rutebussjåfører som gjelder fra 1. april 2023.

Garantiordninger og satsreguleringsbestemmelser sikrer områder en (automatisk) lønnsvekst, gjerne i forhold til en fastlagt referansegruppes lønn. Virkninger av alle avtalte tillegg inklusive slike ordninger, defineres som tariff tillegg når de er kjent. En del av disse tilleggene vil ikke være klar før endelig statistikk foreligger.

Tabell 1.9 Lønnsoverhenget fra året før i prosent. 2018–2023

Område/gruppe:	2018	2019	2020	2021	2022	2023
NHO-bedrifter i industrien i alt ¹	1,2	1,2	1,2	1,2	1,0	1,7
Industriarbeidere	1,1	1,1	1,2	1,0	0,9	1,4
Industrifunksjonærer	1,4	1,4	1,3	1,5	1,2	2,0
Virke-bedrifter i varehandel	0,8	1,1	1,0	0,8	1,1	1,5
Finanstjenester ²	1,0	1,5	1,3 ⁴	0,9	1,6	1,8
Staten	0,6	1,5	1,2	0,4	1,6	1,3
Kommunene i alt	1,4	0,7	1,2	0,3	1,6	1,2
Undervisningsansatte	1,3	0,7	1,1	0,2	1,8	1,7
Øvrige ansatte	1,4	0,7	1,3	0,4	1,5	1,1
Ansatte i Spekter-bedrifter						
Helseforetakene	0,9	1,9	1,0	0,8	2,0	2,2
Øvrige bedrifter	0,6	0,8	0,9	0,5	0,9	1,0
Veid gjennomsnitt ³	1,1	1,1	1,2	0,6	1,5	1,4

¹ Arbeidere og funksjonærer i industrien er vektet sammen med lønssummen i hver gruppe som vekt.

² Heltidsansatte i medlemsvirksomheter i Finans Norge (arbeidsgivermedlemmer) utenom ledere.

³ Antall årsverk i hver gruppe fra tabell 1.1 er brukt som vekter.

⁴ Beregnet ut fra korrigert lønnsnivå for 2019 på grunn av endringer i innrapportering av yrkeskoder fra noen medlemmer av Finans Norge.

Kilder: Statistisk sentralbyrå for Beregningsutvalget, Beregningsutvalget og KS

Vedlegg 1.

1 Lønnsoppgjør i 2023

I dette vedlegget gis en oversikt over avtalte lønnstillegg i en del store forhandlingsområder. I noen tariffområder gjenstår fortsatt forhandlinger. For oversikt over lønnsoppgjørene i 2022 vises det til vedlegg 1 i NOU 2023: 12.

1.1 Vedtak foran lønnsoppgjørene i 2023

Representantskapet i LO behandlet kravene foran mellomoppgjøret 21. februar 2023. Der het det bl.a.:

«For industrien var lønnsomheten samlet sett god i fjor, med et godt samlet driftsresultat. Høye innsatsfaktorpriser i deler av industrien har gått sammen med høye priser på eksportmarkedene. Lønnskostnadsandelen falt markant til 78 fra 83,5 prosent året før ifølge foreløpige nasjonalregnskapstall.

[...]

Prisveksten målt ved konsumprisindeksen endte på 5,8 prosent for året 2022, den høyeste siden 1988, noe som ga reallønnsnedgang for de fleste lønnstakere.

[...]

Det er familiene med lavest inntekt som rammes hardest av prisveksten og den økte utryggheten om egen økonomi. SSB har beregnet at prisveksten for husholdningene med lavest inntekt var ett prosentpoeng høyere enn for gjennomsnittet, da disse bruker en større del av inntekten på mat og strøm.

[...]

Lavlønnsprofil i tariffoppgjørene kan ha betydning også for de laveste lønningene både direkte i allmenngjorte områder og mer indirekte gjennom normdannelsen i samfunnet.

[...]

SSBs lønnsstatistikk viser videre en lønnsvekst på henholdsvis 6,9 og 9,6 prosent for administrerende direktør i henholdsvis privat sektor i alt og industri fra november 2021. For lønnstakere i alt var lønnsveksten målt på samme måte 4,7 prosent.

[...]

Økte priser utenfra knyttet til krigen i Ukraina og de økte strømprisene, bidro i fjor til prisveksten i Norge både direkte og indirekte gjennom kostnadsovervelting i nær sagt all produksjon. Likevel har Norges Bank møtt prisveksten med renteøkninger. Et formål for Norges Bank har vært å bryte inflasjonsforventninger for slik å bringe prisveksten ned på sikt.

Vedvarende innenlandske prisspiraler kan imidlertid ikke skje uten lønnsvekst. Det er da vanskelig å se for seg at inflasjonsforventninger skal spille en stor rolle så lenge frontfagsmodellen er førende for lønnsdannelsen. Det er snarere forventninger til

industriens lønnsomhet som legges til grunn for lønnsveksten. Rentesettingen til Norges Bank legger føringer for hele den økonomiske politikken og legger også press på legitimiteten til frontfagsmodellen. Det er viktig at pengepolitikken, finanspolitikken og partene i lønnsoppgjøret er koordinerte i både forståelsen av hvordan høy importert inflasjon virker for norsk økonomi og hvordan den møtes.

Når høyere rente demper aktiviteten i økonomien blir det vanskeligere å få innpass i arbeidslivet og flere blir arbeidsløse, noe som igjen gir impulser til ytterligere økonomisk nedgang. Inflasjonsmålet har for lenge trumfet hensynet til stabil produksjon og høy sysselsetting.

[...]

Landsdekkende tariffavtaler og forhandlinger på sentralt nivå, legger til rette for samordning i lønnsdannelsen. Det innebærer at partene tar hensyn til økonomien samlet og konkurranseevnen i sine lønnskrav. Dette har tjent oss vel, og er noe alle drar nytte av.

[...]

Likevel har kommunal sektor blitt hengende etter i lønnsutviklingen i tre år på rad. Til tross for at det har vært tre spesielle år, er det en utvikling som ikke kan fortsette. I år må de ansatte i kommunene sikres bedre.

[...]

Den samordnede lønnsdannelsen med sentrale tillegg, er i seg selv et av de viktigste virkemidlene mot økende lønnsforskjeller. Dernest er grepet med å tilgodese lavlønsområder med høyere tillegg i de sentrale oppgjørene viktig.

[...]

Tariffkrav

Hovedkravet for lønn er å sikre lønnstakernes andel av verdiskapingen og økt kjøpekraft gjennom generelle tillegg og heving av overenskomstenes lønnsatser. Gjennom kravene vil vi sikre en solidarisk og rettferdig lønnspolitikk ved å prioritere likelønn og motvirke lavlønn. Garantiordningene må videreføres. Lokale forhandlinger må være reelle.»

NHOs representantskap vedtok 9. mars 2023 sin forhandlingsposisjon før årets mellomoppgjør. I vedtaket heter det bl.a.:

«Lønnsoppgjøret i 2023 må bidra til at konkurranseevnen styrkes

Norsk økonomi ser ut til å bremse opp. Ved begynnelsen av 2023 synes det å være en ganske stor kontrast mellom hvor vi er, og hvor vi tror vi er på vei. På den ene siden synes norsk økonomi fortsatt å være i en høykonjunktur. Aktiviteten i fastlandsøkonomien og personsysselsettingen vokser ennå over antatt trendvekst. Den registrerte arbeidsledigheten er den laveste siden 2008. Hver tredje NHO-bedrift oppgir at den mangler fagfolk.

På den andre siden peker mye mot lavere aktivitetsvekst fremover. Prisstigningen er den høyeste siden 1988, og styringsrenten er hevet raskt for å bringe prisstigningen ned mot målet på 2 prosent. Pengepolitikken virker nå innstrammende på økonomien.

[...]

Fastlands-BNP anslås å vokse med snaut 1 prosent i 2023, mens sysselsettingen vil stagnere og arbeidsledigheten øke.

Frontfagsmodellen hviler blant annet på erkjennelsen av at lønnsdannelsen på lengre sikt har avgjørende betydning for nivået på arbeidsledigheten. Erfaringene fra Norge og andre land tilsier at høy nominell lønnsvekst uten bakgrunn i tilsvarende pris- og produktivitetsvekst i all hovedsak slår ut i høyere inflasjon og økt arbeidsledighet på lengre sikt, og ikke i høyere reallønnsvekst. Lønnsdannelsen har et ansvar også for å bidra til at konkurranseevnen er tilstrekkelig god, og slik bidra til å sikre bedrifter og arbeidsplasser. Produktiviteten i industrien, målt ved bruttoprodukt per timeverk, falt med 2,0 prosent i 2022 etter en vekst på 2,7 prosent i 2021. På den andre siden, ble lønnsomheten forbedret ved at prisene på industriens bruttoprodukt steg med 11,7 prosent fra 2021 til 2022. I perioden 2012-2021 var den gjennomsnittlige årlige produktivitetsveksten i industrien på 0,8 prosent, 0,8 prosentpoeng lavere enn et vektet gjennomsnitt hos handelspartnerne, mens prisveksten var 2 prosent i gjennomsnitt i denne perioden.

Målt mot handelspartnerne i EU ble norsk industris konkurranseevne svekket med 2,2 prosent i 2022. Mens lønnskostnadsveksten i Norge var på linje med den i EU, bidro sterkere krone til svekket konkurranseevne. OECD har anslått lønnskostnadsveksten per sysselsatt hos Norges handelspartnere til 5,4 prosent i 2023. Industriens effektive kronkurs har hittil i år vært 5,4 prosent svakere enn gjennomsnittet for fjoråret.

Ifølge foreløpige nasjonalregnskapstall var industriens driftsresultat 48,1 mrd. kroner i 2022, mot 32,4 mrd. kroner året før. Resultatene varierer betydelig mellom næringer. Råvarebasert industri (produksjon av metaller, kjemiske råvarer, oljeraffinering mv.) doblet sitt driftsresultat fra 2021 til 2022, og sto for mye av det økte driftsresultatet i industrien i alt. I den mer arbeidsintensive verksteds- og skipsbyggingsindustrien ble derimot driftsresultatet halvert.

Som følge av det økte driftsresultatet i råvarebasert industri avtok lønnskostnadene som andel av industriens verdiskaping, til 78 prosent i 2022, mot et gjennomsnittet de siste 20 årene rundt 80 prosent. Lønnskostnadsandelen i industrien varierer som følge av konjunkturbevegelser, men har likevel vært rimelig stabil over tid, slik frontfagsmodellen også innebærer.

[...]

NHO mener:

- Frontfagsmodellen skal ligge til grunn for lønnsdannelsen i Norge. Siden utfallet av de lokale forhandlingene ikke er avklart ved oppgjørets avslutning, må den samlede årslønnsveksten i industrien anslås. Norsk økonomi er på lang sikt avhengig av at lønnsveksten tilpasses det konkurranseutsatt sektor kan

tåle. De øvrige forhandlingsområdene skal over tid forholde seg til normen fra frontfaget.

- For å sikre bedrifter og arbeidsplasser må lønnsutviklingen styrke industriens konkurransevne.
- Lønnsdifferensiering etter den enkelte bedrifts økonomiske situasjon skal ivaretas gjennom lokale forhandlinger.
- Ved sentrale tillegg bør det skilles mellom de overenskomster som har og de overenskomster som ikke har lokale forhandlinger.»

Styret i Unio vedtok 14. mars 2023 Unios tariffpolitiske uttalelse foran mellomoppgjøret i 2023. I vedtaket het det bl.a.:

«Frontfagsmodellen kjennetegnes av høy grad av koordinering. En viktig premis for modellen er at privat og offentlig sektor skal stilles likt i konkurransen om arbeidskraften. Modellen praktiseres ikke slik i dag.

Frontfagsmodellen fungerer dårlig for mange i offentlig sektor, og inntektsforskjellen mellom gruppene med høyere utdanning i offentlig sektor og privat sektor er betydelig. Frontfagsmodellen bidrar til å holde lønna til grupper med høyere utdanning i offentlig sektor nede. Modellen leverer heller ikke på å rekruttere og beholde arbeidskraft som er kritisk for samfunnet i hele landet. For mange utdanningsgrupper i offentlig sektor er avkastningen av å ta høyere utdanning for lav. Offentlig sektor har mange og omfattende oppgaver og det er store ambisjoner til både kvalitet og omfang på tjenester som helse, utdanning, politi mv. For å kunne opprettholde og videreutvikle kvaliteten på tjenestetilbudet er offentlig sektor avhengig av å kunne konkurrere om kvalifisert arbeidskraft.

[...]

Ifølge nasjonalregnskapstall fra SSB var lønnsveksten utenom offentlig forvaltning i 2021 3,9 prosent, mens årslønnen i offentlig forvaltning var 2,7 prosent.

Årslønnsveksten i industrien ble beregnet av TBU til 3,2 prosent. Rammen for frontfaget ble for samme år anslått til 2,7 prosent. I 2022 viser tallene en årslønnsvekst på 4,4, prosent. Datolønnsveksten fra november 2021 til november 2022 for offentlig sektor og privat sektor er henholdsvis 3,6 prosent og 5,1 prosent

NHO i samråd med LO, anslo den gjennomsnittlige årslønnsveksten i NHO-bedrifter i industrien til 3,7 prosent i 2022. TBU anslår i sin TBU-rapport for februar at lønnsveksten ble 4,0 prosent. Det er tredje år på rad at lønnsveksten i industrien er høyere enn den kommuniserte normen fra frontfaget. TBU-anslagene viser 3,5 prosent lønnsvekst for arbeidere og 5,0 prosent for funksjonærer i industrien i 2022. Det at funksjonærer og ledere i industrien har en så høy lønnsvekst viser at rammen for frontfaget selv i deler av industrien ikke blir fulgt.

Dette viser at privat sektor bruker lønn som virkemiddel i et stramt arbeidsmarked, og at anslaget på rammen for frontfaget kun blir en ramme som nesten bare offentlig sektor forholder seg til.

[...]

En viktig premis for frontfagsmodellen er at privat og offentlig sektor skal stilles likt i konkurransen om arbeidskraften. Leverer ikke modellen på å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft som er kritisk for samfunnet, vil frontfagsmodellen forvitre og lønnsforskjellene for høyere utdanningsgrupper mellom offentlig og privat sektor vil øke. Det er nødvendig å utjevne forskjellene i lønn for høyere utdanning mellom offentlig og privat sektor.

De senere års praktisering av frontfagsmodellen kan ikke fortsette. Både i 2020 og 2021 ble resultatet høyere enn anslaget i industrien, og for andre deler av økonomien ble lønnsveksten enda høyere. 2022 ble intet unntak. Hvis kvaliteten i de offentlige tjenestene skal kunne videreutvikles, må dette etterslepet kompenseres. Det er en reell fare for forvitring av offentlig tjenester dersom vi ikke tar rekrutteringsproblemene på alvor. [...]

Myndigheter både på nasjonalt, regionalt og lokalt nivå har ansvar for hvilket samfunn vi vil ha. Hvis det er et ønske om å utvikle velferdstjenestene og kunnskapssamfunnet i hele landet, må sentrale myndigheter gi økonomisk handlingsrom til arbeidsgivere i stat, kommuner, fylkeskommuner, helseforetak m.m., slik at de gis mulighet til å rekruttere og beholde nødvendig kvalifiserte ansatte.

I dag ser vi at viktige offentlige tjenester sliter med å skaffe nok kvalifiserte ansatte, og at eksempelvis skole og barnehage har store innslag av ufaglært arbeidskraft. Offentlige arbeidsgivere må benytte seg av kjøp av vikartjenester for å opprettholde sine grunnleggende primærtjenester, samt at det blir etablert private tjenestetilbydere som tilbyr tjenester det offentlige bør ha et ansvar å tilby. Unio er bekymret for at denne trenden vil utvikle seg over tid. Særlig hvis det offentlige ikke klarer å oppfylle de forventninger innbyggerne har til offentlig velferdsproduksjon.

[...]

Unios overordnede føringer:

- Den kraftige reallønnsnedgangen kan ikke fortsette. Lønnsoppgjøret i 2023 må sikre reallønnsvekst for våre medlemmer.
- Offentlig sektor må, på samme måte som privat sektor, bruke lønn som virkemiddel for å rekruttere og beholde nødvendig kompetanse.
- Rammeanslaget fra frontfaget må ikke brukes som et tak for lønnsdannelsen i offentlig sektor i 2023. Etterslep må vurderes i de enkelte tariffområder.»

Hovedstyret i Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) vedtok 28. februar 2023 et inntektspolitisk dokument 2023. Det heter bl.a.:

«YS krever økt kjøpekraft for våre medlemmer i 2023.

[...]

YS er bekymret for utviklingen som viser at arbeidstakernes andel av verdiskapingen synker og at lønnsforskjellene øker. Økte overskudd for eierne, store bonuser og økte lederlønninger viser at det er rom for at arbeidstakerne kan få mer. I årets lønnsoppgjør krever vi vår del av verdiskapingen, slik at arbeidstakernes andel igjen kommer opp på et mer normalt nivå. Tendensen til økte forskjeller generelt og mellom kvinner og menn må snus.

YS stiller seg bak frontfagsmodellen. Samlet lønnsvekst for arbeidere og funksjonærer i konkurranseutsatte næringer skal over tid være retningsgivende for lønnsutviklingen for hele arbeidslivet.

Men anslaget for lønnsveksten i frontfaget må være troverdig. For tredje år på rad har det vist seg at lønnsveksten i industrien har vært betydelig høyere enn frontfagsrammen, noe som har ført til at flere grupper har blitt hengende etter. YS mener frontfagsmodellen må praktiseres fleksibelt, og ikke være til hinder for at det kan gjøres tilpasninger i lønnsstruktur og endringer i relative lønninger, blant annet for å sikre rekruttering og at områder ikke sakker akterut i lønnsutviklingen.

Mange av YS' medlemmer har opplevd en mindrelønnsutvikling de siste tre årene. Dette gjelder grupper både innenfor offentlig og privat sektor. I årets lønnsoppgjør må det finnes løsninger for å løfte disse gruppene.

I privat sektor må det dessuten føres reelle, lokale forhandlinger i den enkelte virksomhet basert på dennes økonomiske situasjon, produktivitet, konkurransevne og fremtidsutsikter, og de ansatte skal sikres en rettferdig andel av verdiskapingen i virksomhetene.

Det må også i offentlig sektor føres reelle lokale forhandlinger som sikrer de ansatte en rettferdig andel av verdiskapingen.

[...]

Siden sommeren 2022 har vi sett tegn til et omslag i arbeidsmarkedet.

Sysselsettingsandelen har falt og var i januar 69,7 prosent. Ledigheten har økt til 3,4 prosent, som fortsatt er godt under gjennomsnittet fra det siste tiåret før pandemien. Både SSB, Finansdepartementet og Norges Bank venter svakere vekst og høyere ledighet framover.

Det siste året har økonomien vært preget av sterk prisvekst på de fleste varer og tjenester. Fortsatt betydelig prisvekst framover vil sammen med økt rentenivå dempe forbruket blant husholdningene og aktivitetsnivået hos bedriftene. Våre handelspartnere rammes også av kostnadssjokket, noe som vil dempe etterspørselen inn mot norsk økonomi.

De høye prisene har rammet husholdningenes kjøpekraft. I 2022 fikk de fleste grupper redusert reallønn etter skatt. For en ansatt med gjennomsnittlig lønnsnivå og en lønnsvekst lik gjennomsnittet for alle ansatte i fjor på 4,4 prosent, ble reallønnsnedgangen etter skatt på 1 prosent fra 2021 til 2022.

[...]

Ulikhetene økte i fjor, både når vi ser på fordelingen av lønn og av inntekter generelt (inkludert kapitalinntekter). Samtidig vet vi at de med lavest inntekt har blitt truffet hardest

av økningene i prisene. Prisene på nødvendighetsvarer som mat og strøm økte mer enn prisene på andre varer og tjenester i fjor.

[...]

TBU-tallene viser at styrking av kronen mot handelspartnerne i EU svekket den kostnadmessige konkurranseevnen mot disse landene i fjor. Samtidig viser Norges Bank konkurransekursindeks at utviklingen i kronkursen ikke var like sterk målt mot et bredere utvalg av Norges handelspartnere.

Lønnsomheten i industrien var god i fjor, godt hjulpet av høye produsentpriser.

Lønnsandelen, som er et omvendt mål på lønnsomheten, falt til 78 prosent for industrien i 2022, mot et gjennomsnitt på 83 prosent siste ti år.

Det ventes relativt høy lønnsvekst hos Norges handelspartnere, på 5,4 prosent i 2023. [...]

Oppsvinget etter koronakrisen ga sterk vekst i sysselsettingen og et udekket behov for arbeidskraft i mange bedrifter. Mange flere kom i jobb, og vi må anta at en del av de nye i arbeidslivet ble ansatt på tross av lite erfaring og manglende formell kompetanse. Med utsikter til et noe svakere arbeidsmarked framover er det viktig å ha gode ordninger for at flest mulig av disse kan forbli i jobben og finne varig fotfeste i arbeidsmarkedet. Tiltak for etter- og videreutdanning, fagbrev på jobb, lønnstilskudd og tilrettelegging er sentrale virkemidler.

Framskrivinger tyder på at knapphet på arbeidskraft kommer til å være en mer vanlig tilstand i tiårene som kommer. Befolkningen i arbeidsdyktig alder vil ikke vokse i samme fart som før, samtidig som behovene særlig innenfor helse og omsorg vil øke kraftig. YS mener at arbeidet med å utvikle heltidskultur må intensiveres. En heltidskultur vil styrke likestillingen og ha positiv effekt på kvalitet og kontinuitet i tjenestene. »

Akademikerne la følgende prinsipper til grunn for inntektsoppgjørene 2023:

«Trepertssamarbeidet står sentralt i den norske modellen og er avgjørende både for utviklingen av velferdssamfunnet og for å sikre best mulige rammevilkår i arbeidslivet.

Dette samarbeidet er velegnet til å finne løsninger på større samfunnsutfordringer og nødvendige omstillinger fremover. For at trepartssamarbeidet skal kunne fungere etter hensikten, er det viktig med et bredt samarbeid og at alle parter inkluderes.

Løsningene finnes ikke alene på sentralt nivå. Utviklingen og utfordringene må også løses ved et velfungerende partssamarbeid lokalt («topartssamarbeidet») mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte i den enkelte virksomhet. For å få brede opplyste beslutningsgrunnlag og forankrede beslutninger blant arbeidstakerne, er det særlig viktig å sørge for tilstrekkelig involvering av tillitsvalgte. I denne sammenhengen er det derfor avgjørende at de tillitsvalgte involveres tidlig i prosessene og at de sikres reell innflytelse i de fora beslutningene tas.

Akademikerne arbeider for en lønnspolitikk hvor lønns plassering og lønnsdannelse skjer lokalt i den enkelte virksomhet og gjennomføres av de partene som kjenner virksomhetens kompetansebehov og rekrutteringssituasjon best. I offentlig sektor forutsetter det at de lokale partene vurderer lønns plassering og lønnsutvikling gjennom lokale kollektive

forhandlinger. I privat sektor skjer den koordinerte lønnsdannelsen for våre grupper gjennom lokal kollektiv lønnsdanning i den enkelte virksomhet, basert på de fire kriteriene; virksomhetens økonomi, konkurransevne, produktivitet og fremtidsutsikter.

Markedsbaserte lønnsforskjeller mellom virksomheter bidrar til å kanalisere arbeidstakerne og deres kunnskap, og lønnsdifferensiering dermed brukes aktivt for å kanalisere samfunnets kunnskapsressurser dit de kan nyttiggjøres best. Ved å bruke lønn som et personalpolitisk virkemiddel, sikres riktig kompetanse på riktig sted, noe som igjen sikrer en nødvendig kvalitet på tjenestene til befolkningen.

Akademikerne støtter opp om frontfagsmodellen, som et koordinerende element for lønnsdannelsen. En forutsetning for Akademikernes oppslutning om modellen er at resultatene i frontfaget skal være en retningsgivende norm over tid. Vi legger vekt på følgende fra NOU 2021: 2, s. 28:

«Lønnsveksten i frontfaget skal verken være gulv eller tak, men en norm som skal sikre at lønnsveksten i konkurranseutsatt sektor over tid er retningsgivende for andre sektorer. Selve lønnsforhandlingene er partenes ansvar. Profilen i oppgjøret i frontfaget skal ikke overføres til andre avtaleområder, men derimot bestemmes i det enkelte området ut fra forholdene der. Koordineringen skjer gjennom sentrale forhandlinger og lokal kollektiv lønnsdanning. Partene i de ulike forhandlingsområdene har selv ansvar for fordelingen av rammen mellom ulike grupper innen sitt område. I noen tariffområder skjer lønnsdannelsen i hovedsak gjennom sentrale forhandlinger, noen steder både sentrale og lokale forhandlinger og i noen områder skjer den utelukkende gjennom lokal kollektiv lønnsdanning i den enkelte virksomhet.»

I tider hvor den økonomiske situasjonen er usikker, kombinert med lave anslag for frontfaget, er det viktig at fleksibiliteten som ligger i frontfagsmodellen benyttes. Fleksibiliteten skal sørge for en effektiv allokering av arbeidskraft mellom sektorer, og konsekvensen av dette er at det skal og må være rom for ulike økonomiske rammer i ulike sektorer. Sektorene og virksomhetene må se sitt eget økonomiske handlingsrom i lys av behovet for å beholde og rekruttere nødvendig kompetanse. Når offentlig sektor sakker akterut i lønnskampen, mister man kompetanse som er viktig for å opprettholde kvaliteten på tjenesteyting, beredskap og rettsikkerhet. Fokus på en konkurransedyktig offentlig sektor er ikke minst viktig i en situasjon hvor arbeidsledigheten er svært lav, da kampen om å få rett kompetanse på rett sted tilspisses.»

KS' hovedstyre vedtok 26. april forhandlingsmandat for mellomoppgjøret 2023:

«

Frontfagsmodellen er en viktig del av det inntektspolitiske samarbeidet og den koordinerte lønnsdannelsen. KS legger til grunn at modellen skal fungere som en norm over tid.

Administrasjonen gis fullmakt til å forhandle ved mellomoppgjøret i 2023 etter følgende hovedlinjer:

- Mellomoppgjøret 2023 gjennomføres med en økonomisk ramme som tar hensyn til kommunesektorens konkurransevne i arbeidsmarkedet, lønnsutviklingen i sektoren og i sammenlignbare tariffområder samt situasjonen i konkurranseutsatt næringsliv.

Den økonomiske rammen i tariffoppgjøret disponeres til sentrale lønnstillegg. Innenfor rammen tilstrebes i årets mellomoppgjør at alle ansatte med sentral lønnsdannelse gis en så god lønnsutvikling som mulig. Profilen balanseres for å ivareta alle partenes interesser.»»

Sentralstyret i Virke vedtok følgende forhandlingsfullmakt for oppgjørene i 2023:

«Virke vil gjennomføre alle forhandlinger i tråd med frontfagets ramme, men forutsetter profil tilpasset de ulike bransjenes forutsetninger og de strukturer for lønnsdannelse som finnes i de ulike områdene.»

1.2 Oppgjørene i privat sektor

1.2.1 LO-NHO-området

Som vanlig i et mellomoppgjør ble forhandlingene i 2023 ført mellom LO og NHO sentralt, med basis i reguleringsbestemmelsen for 2. avtaleår. Forhandlingene startet 27. mars, men det endte med brudd. Det ble streik fra 17. april. Konflikten ble avsluttet 20. april da partene nådde fram til en forhandlingsløsning i mekling.

Løsningen innebar et generelt tillegg på 7,50 kroner med virkning fra 21. april. For overenskomster med en gjennomsnittslønn under 90 prosent av tilsvarende for industriarbeidere (490 242 kroner) og med lokal forhandlingsrett, ble det gitt ytterligere 3,00 kroner, i alt 10,50 kroner per time. Overenskomster uten lokal forhandlingsrett med gjennomsnittslønn under 90 prosent av industriarbeidernes fikk 4,00 kroner per time i tillegg til det generelle tillegget, i alt 11,50 kroner per time. Bussbransjeavtalen fikk et tillegg på 1,00 krone, i tillegg til det generelle tillegget, i alt 8,50 kroner per time.

I årslønnsveksten for 2023 er tariff tilleggene for industriarbeidere beregnet å bidra med 2,1 prosentpoeng, beregnet fra 1. april, mens overhenget var på 1,4 prosent.

På bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, ble årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området anslått til 5,2 prosent i 2023, se boks 1.1 for disse betraktningene.

Boks 1.1 Frontfagsrammen, mellomoppgjøret 2023

NHO hadde, i forståelse med LO, følgende vurdering av årets ramme.

20. april 2023

Bakgrunn

Frontfagsmodellen er bærebjelken i den norske lønnsdannelsen. I henhold til enigheten i Holden 3-utvalget (2013) bør lønnsveksten i industrien for arbeidere og funksjonærer samlet være norm-givende for resten av økonomien. Siden utfallet av de lokale forhandlingene er ukjent, mente utvalget at NHO, i forståelse med LO, da burde angi et troverdig anslag for den samlede årslønnsveksten i industrien.

Ved tidspunktet for en forhandlingsløsning er overheng og tariff tillegg kjente størrelser, mens årets lønnsglidning er ukjent. Lønnsglidningen favner all lønnsvekst utover tariff tilleggene. Foruten bidrag fra lokale forhandlinger, innebærer det også bidrag fra blant annet endringer i uttelling fra garantiordninger, akkord og uregelmessige tillegg og sammensetningseffekter.

Siden enigheten i Holden 3-utvalget i 2013, dvs. for årene 2014-22, har gjennomsnittlig årslønns-vekst i industrien i NHO-området samsvart med anslaget.

Den økonomiske situasjonen og utsiktene

Norsk økonomi ser ut til å bremse opp. I 2022 var norsk økonomi preget av gjeninnhenting etter pandemien og kraftig prisstigning, spesielt på energivarer. Fra 2021 til 2022 økte bruttonasjonal-produktet (BNP) for Fastlands-Norge med 3,8 prosent. Aktiviteten har siden mars i fjor vokst moderat. Fremover er det ventet at aktiviteten i økonomien vil bremse opp. Ulike prognoser antyder en fastlandsvekst på noe over 1 prosent i år. Usikkerheten om utviklingen framover er stor. Blant annet kan renteoppgang og finansiell uro gi en sterkere oppbremsing enn anslått. Motsatt kan den svake kronen gi vekstimpulser i norsk økonomi gjennom å stimulere eksporten og dempe importen.

Konsumprisene økte i fjor med 5,8 prosent, det høyeste siden 1988. Styringsrenten er hevet raskt. Pengepolitikken virker nå innstrammende på økonomien. Sentralbanken har signalisert at styringsrenten skal opp til minst 3,5 prosent i sommer. Konsumprisveksten vil ifølge TBUs anslag avta gjennom året og bli 4,9 prosent i 2023.

Husholdningenes konsum steg med nærmere 7 prosent i fjor, men vil ventelig få en flatere utvikling i år. Mens flere prognoser peker mot en vekst på vel 1 prosent i år, anslår sentralbanken et fall i forbruket på over 1 prosent. Svak realinntektsutvikling som følge av høy prisvekst og rask renteoppgang er hovedårsaken til den forventede svake utviklingen.

Bedriftsinvesteringene i fastlandsøkonomien er ventet å øke noe i år, mens petroleums-investeringene vil i år øke etter tre år med nedgang. Både boligpriser og -investeringer vil trolig avta i år.

Høyere priser og renter dempet den underliggende marsjfarten i global økonomi gjennom fjoråret. I år anslår IMF en aktivitetsvekst hos Norges 25 viktigste handelspartnere på svært beskjedne ½ prosent, 1½ prosentpoeng lavere enn gjennomsnittlig vekst siste ti år. SSB venter at eksporten av tradisjonelle varer øker med 5,3 prosent i år.

Etter en vekst på nærmere 4 prosent i fjor, er sysselsettingen, slik den måles i nasjonalregnskapet, ventet å vokse med ½–1 prosent i år. SSB forventer at arbeidstilbudet vil øke mer enn dette, slik at arbeidsledigheten ventes å øke, men fra lave nivåer. Siden i fjor våres har arbeidsledigheten ifølge Arbeidskraftsundersøkelsen økt med ½ prosentpoeng og sysselsettingsandelen i befolkningen falt med 0,8 prosentpoeng, sesongjustert. Antall nye ubesatte stillinger har falt.

Nærmere om situasjon og utsikter for industrien

Lønnsdannelsen har et ansvar for å bidra til at konkurranseevnen er tilstrekkelig god, og sammen med den økonomiske politikken slik bidra til å sikre bedrifter og arbeidsplasser. På inntektssiden falt produktiviteten i industrien, målt ved bruttoproduktet per timeverk, med 2,0 prosent i fjor. Prisene på industriens bruttoprodukt steg derimot kraftig – med nesten 12 prosent.

Målt mot handelspartnerne i EU ble norsk industris kostnadsmessige konkurranseevne svekket med 2,2 prosent i 2022. Timelønnskostnadsveksten i norsk industri anslås å ha vært noe lavere enn i industrien hos våre handelspartnere i EU, men en styrking av kronen mot EU-valutaene bidro til at timelønnskostnadene i norsk industri målt i felles valuta gikk opp. Hittil i år har dette snudd, og industriens effektive valutakurs var per 14. april 6,9 prosent svakere enn årsgjennomsnittet for 2022. Lønnskostnadsveksten per sysselsatt i hele økonomien hos våre handelspartnere er anslått til 5,4 prosent i år.

Ifølge foreløpige nasjonalregnskapstall var industriens driftsresultat 48,1 mrd. kroner i 2022, mot 32,4 mrd. kroner året før. Resultatene varierer betydelig mellom næringer. Råvarebasert industri (produksjon av metaller, kjemiske råvarer, oljeraffinering mv.) doblet sitt driftsresultat fra 2021 til 2022, og sto for mye av det økte driftsresultatet i industrien i alt. I verksteds- og skipsbyggings-industrien ble derimot driftsresultatet halvert. Målt som andel av netto faktorinntekt har resultatandelen her vært svak siden 2016.

Samlet sett avtok lønnskostnadene som andel av industriens faktorinntekt, til 78 prosent i 2022, noe under det historiske gjennomsnittet ifølge SSBs nasjonalregnskapstall. Konjunkturrelle forhold medfører at lønnskostnadsandelen i industrien varierer fra år til år, men den har likevel vært rimelig stabil over tid, slik frontfagsmodellen tilsier.

Rammeanslag

På bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, anslås årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området til 5,2 prosent i 2023. Av dette bidrar overhendet med 1,4 prosentpoeng for industriarbeidere og 2,0 prosentpoeng for industrifunksjonærer. For industriarbeidere i NHO-området er bidraget fra tariff tilleggene beregnet til 2,1 prosentpoeng regnet fra 1. april. Resterende bidrag til årslønnsveksten i industrien som helhet er anslått lønns glidning. Denne favner foruten bidrag fra lokale forhandlinger, også blant annet endringer i uttelling fra garantiordninger, akkord og uregelmessige tillegg og sammensetningseffekter.

Anslått bidrag fra glidningen uttrykker et gjennomsnitt, og er ikke bestemmende for forhandlinger i enkeltbedrifter, der resultatet kan bli høyere eller lavere. Lokale

lønnsforhandlinger skal baseres på de fire kriterier, bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne.

Det er viktig at andre forhandlingsområder tilpasser seg den rammen som enigheten i frontfaget innebærer.

[Boks slutt]

1.2.2 Oppgjørene i privat sektor utenom LO-NHO-området

I mellomoppgjøret i 2023 mellom YS og NHO ble det streik fra 17. april. Konflikten ble avsluttet 20. april da partene nådde fram til en forhandlingsløsning i mekling. Det ble gitt samme lønnstillegg som i oppgjøret mellom LO og NHO.

Garantiordningen på Landsoverenskomsten og Kontoroverenskomsten mellom HK og Virke resulterte i at minstelønnsatsen trinn 6 fikk et tillegg fra 1. februar 2023 på 8 kroner per time. I mellomoppgjøret for 2023 mellom LO og Virke ble det her gitt et generelt tillegg på 2,50 kroner per time. Minstelønnsats trinn 6 ble økt med til sammen 3,50 kroner per time fra 1. april 2023. Minstelønnsatsene for trinn 1–5 ble økt med 8 kroner per time (inkludert det generelle tillegget) fra 1. april 2023.

På Avtale for reiselivsbransjen ble det gitt et generelt tillegg på 2,50 kroner per time. Minstelønnsatsene på ble økt med ytterligere 2 kroner per time (trinn 1–3) og 1 kroner per time (trinn 4). Garantiordningen mellom HK og Virke resulterte i at minstelønnsatsen trinn 4 fikk et tillegg fra 1. februar 2023 på 8 kroner per time.

For de fleste andre overenskomster mellom Virke og LO ble det gitt et generelt tillegg på 7,50 kroner per time per 1. april 2023. På enkelte overenskomster ble det gitt ytterligere 3 eller 4 krone per time avhengig av lønnsnivå for området og hvorvidt det er avtale om lokale forhandlinger.

Funksjonæravtalene mellom Virke og YS forbundene Negotia, Parat og Finansforbundet fikk ved mellomoppgjøret for 2023 samme resultat som Kontoroverenskomsten mellom HK/LO og Virke. Reiselivsavtalen mellom Virke og YS/Parat fikk et sentralt tillegg på 2,50 kroner per time og minstelønnsatsene ble økt med ytterligere henholdsvis 5,50 kroner per time (trinn 1 og 2) og 1 kroner pr time (trinn 3). Garantiordningen på Reiselivsavtalen mellom Parat og Virke resulterte i at minstelønnsatsen trinn 3 fikk et tillegg fra 1. februar 2023 på 8 kroner per time.

Mellomoppgjøret for HUK-området i 2023 gjennomføres 19. og 20. juni. Oppgjøret omfatter forhandlinger om sju tariffavtaler innen helse, utdanning og kultur med over 30 arbeidstakerorganisasjoner.

I mellomoppgjøret for 2023 mellom Finansforbundet og Finans Norge og mellom LO ved Handel og Kontor i Norge og Fagforbundet og Finans Norge, ble det fra 1. mai gitt et generelt tillegg på lønnsregulativets satser på 2,65 prosent, minimum 18 000 kroner. Tillegget ble ved forhandlingene anslått å bidra med 1,9 prosentpoeng til årslønnsveksten fra 2022 til 2023. Sammen med et overheng på 1,6 prosent, gir det en årslønnsvekst på 3,5 prosent før bidrag fra lønnsglidning i 2023. Blant annet fordi statistikken ved forhandlingene dekker en mer begrenset populasjon enn det som benyttes i kapittel 1.2, er det forskjell i anslagene.

1.3 Oppgjørene i offentlig sektor

I det *statlige tariffområdet* startet forhandlingene i mellomoppgjøret 2023 den 27. april. Staten v/Kommunal- og distriktsdepartementet forhandlet med henholdsvis Akademikerne, LO Stat, Unio og YS Stat. Det ble ført felles forhandlinger frem til den 28. april da hhv.

Akademikerne, og LO Stat og YS Stat kom til enighet med staten om reviderte tariffavtaler. 29. april kom Unio og staten til enighet om en likelydende tariffavtale som Akademikerne. Oppgjøret gir samme ramme for årslønnsvekst i begge avtaleområder, men fordelingen er forskjellig.

I avtalene med Akademikerne og Unio er hele den økonomiske rammen avsatt til lokale forhandlinger. Med virkning fra 1. mai 2023 avsettes det 5,30 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger.

Avtalene mellom staten og LO Stat og YS Stat har følgende økonomiske hovedpunkter:

- Et tillegg på 31 000 kroner på alle lønnstrinn på hovedlønnstabellen med virkning fra 1. mai 2023.
- Med virkning fra 1. mai 2023 avsettes det 0,85 prosent av lønsmassen til lokale forhandlinger.

I *kommunesektoren* begynte forhandlingene mellom KS og LO Kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne kommune 27. april 2023. Den 29. april ble det en forhandlingsløsning mellom KS og LO kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne kommune. Det anbefalte forslaget ble vedtatt samme dag. Forslaget har følgende økonomiske hovedpunkter:

- For stillinger med hovedsakelig sentral lønnsdannelse gis lønnstillegg med virkning fra 1. mai 2023 på mellom 26 300 og 43 000 kroner per år, som vist i tabell 1.1.
- For stillingsgruppene «Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning», «Lektor og stillinger med krav om mastergrad», og «Lektor med tilleggsutdanning» ble det i tillegg til lønnstillegg per 1. mai, også gitt lønnstillegg på henholdsvis 4 500, 6 000 og 7 000 kroner til arbeidstakere på høyeste ansiennitetstrinn, med virkning fra 1.1.2023. Tilleggene var avtalt i hovedoppgjøret i 2022.
- Ledere i HTA kapittel 4 får et generelt tillegg på 5,7 prosent fra 1. mai 2023.
- Fra 1.1.2023 ble satsen for lørdags- og søndagstillegg endret til minst 22 prosent av timelønn (ikke mindre enn 70 kroner per arbeidede time).
- Fra 1.1.2023 ble kvelds- og nattillegget for arbeidstakere som arbeider etter skift- eller turnusplaner splittet, ved at tillegget for nattarbeid ble endret fra 56 kroner per arbeidede time til minst 25 prosent av timelønn (ikke mindre enn 70 kroner) per arbeidede time.
- For arbeidstakere som ikke omfattes av strekpunktet over ble laveste sats for kvelds- og nattarbeid hevet til minst 32 kroner per arbeidede time med virkning fra 1.1.2023.

I mellomoppgjøret i *Oslo kommune ble det 30. april enighet* mellom Oslo kommune og de fire forhandlingssammenslutningene LO Kommune Oslo, Unio, Akademikerne og YS. Det gis et prosentvis tillegg på lønnstabellen på 6,0 prosent, minimum 32 600 kroner med virkning fra 1. mai 2023.

Tabell 1.1 Garantilønn² og lønnstillegg etter ansiennitet i KS-området. Ingen ansiennitet (0 år) og maksimal ansiennitet (16 år)

Stillingsgrupper	Ansiennitet 0 år				Ansiennitet 16 år		
	Garantilønn inkl. tillegg 1. mai 2022	Garantilønn inkl. tillegg 1. mai 2023	Tillegg 1. mai 2023	Andel kvinner, prosent ¹	Garantilønn inkl. tillegg 1. mai 2023	Tillegg 1. mai 2023	Andel kvinner, prosent ¹
Stillinger uten særskilt krav om utdanning	324 900	351 200	26 300	70	457 700	26 300	75
Fagarbeiderstillinger/ tilsvarende fagarbeiderstillinger	389 000	415 300	26 300	71	487 300	27 000	80
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	411 000	437 300	26 300	78	508 400	27 000	85
Lærer og stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	459 100	485 400	26 300	84	569 100	31 200	87
Adjunkt og stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	500 100	526 400	26 300	72	598 900	33 000	80
Adjunkt med tilleggsutdanning og stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning ²	535 000	562 000	27 000	68	654 700	37 500	72
Lektor og stillinger med krav om mastergrad ²	563 800	592 100	28 300	75	709 600	42 000	76
Lektor med tilleggsutdanning ²	582 300	611 600	29 300	63	741 000	43 000	67

¹ Per 1. desember 2022.

² Fra 1.1.2023 ble det i tillegg gitt et tillegg til disse stillingsgruppene på hhv. 4 500, 6 000 og 7 000 kroner ved 16-års ansiennitet. Garantilønnstabellen er endret med både tilleggene per 1. januar og per 1. mai.

Note: Ledere, fagledere og arbeidsledere i stillingskodene 7003, 7004, 7451, 7453, 7458, 7459, 7951 og 7654 i hovedtariffavtalen kapittel 4 gis et lønnstillegg på 5,7 prosent av den enkeltes grunnlønn pr. 30.04.2023.

Virkningsdato er 1.5.2023.

Kilde: KS

1.4 Oppgjørene i Spekter-området

Forhandlingsordningen er hjemlet i fem hovedavtaler som er inngått mellom Spekter og hhv. hovedorganisasjonene LO, YS, Unio, Akademikerne og mellom Spekter og Sammenslutningen av akademikerorganisasjoner i Spekter, SAN.

I tråd med forhandlingsmodellen i Spekter forhandles det først på nasjonalt nivå (A-nivå) om overenskomstens generelle del mellom Spekter og den enkelte hovedorganisasjon. Denne delen er felles for alle virksomheter innenfor et overenskomstområde og forplikter arbeidsgiver og den aktuelle hovedorganisasjonens medlemmer. Deretter forhandles overenskomstens spesielle del (B-delen) mellom den enkelte virksomhet på den ene siden og på den andre siden hovedorganisasjonenes forbund eller forhandlingsgrupper. Det kan avtales avvikende ordninger.

Spekter-området ekskl. helseforetakene

I mellomoppgjøret i 2023 ble det på A-dels nivå for medlemmene i LO og YS avtalt et generelt tillegg på 14 625 kroner per år.. Det ble ytterligere gitt et tillegg på 5 850 kroner per år til arbeidstakere med en årslønn på 490 242 kroner eller lavere. Tilleggene har virkning fra 1. april 2023. For medlemmer i Unio og SAN forhandles alle lønnstillegg lokalt i virksomhetene. For flere bedrifter gjenstår fortsatt forhandlinger på B-dels nivå.

Helseforetakene

I de sentrale forhandlingene (A2) mellom Spekter og Den norske legeforening ble det avtalt generelle tillegg for medisinstudenter med lisens, leger i spesialisering og legespesialister med virkning fra 1. januar 2023. Tilleggene varierte fra 26 000 til 43 000 kroner per år. Overleger fikk et tillegg på 5,1 prosent med virkning fra 1. januar 2023. Lokalt avtalte minimumssatser økes tilsvarende det generelle tillegget for gruppen. Det ble videre avtalt endringer i vaktlønn og tillegg for ordinært arbeid etter kl 1700. I flere helseforetak gjenstår fortsatt forhandlinger på B-dels nivå.

Spekter og forbundene i LO og YS kom 31. mai til enighet i forhandlinger i mellomoppgjøret 2023. Det ble gitt et generelt tillegg på 23 000 kroner til stillingsgruppene 1, 2 og 3 fra 1. mai. Stillingsgruppene 4 og 5 og øvrige arbeidstakere fikk et generelt tillegg på 5 prosent, henholdsvis fra 1. mai og 1. juli. Det ble også avtalt økte ubekvemstillegg. Minstelønnsatsene ble økt slik det framgår av tabell 1.6 i kapittel 1.

Spekter og Norsk Sykepleierforbund kom 23. mai til enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene. Det ble gitt et generelt tillegg til alle medlemmer av Norsk Sykepleierforbund på 5,0 prosent fra 3. mai..

Spekter og Fysioterapeutforbundet, Ergoterapeutforbundet og Utdanningsforbundet kom til enighet i forbundsvise sentrale forhandlinger. Medlemmer i Norsk Fysioterapeutforbund og Norsk Ergoterapeutforbund fikk et generelt tillegg på 5,0 prosent, og ledere fikk et generelt tillegg på 5,2 prosent. Alle medlemmer i Norsk Utdanningsforbund fikk et generelt tillegg på 5,65 prosent.

Minstelønssatsene for Norsk Sykepleierforbund, Fysioterapeutforbundet, Ergoterapeutforbundet og Utdanningsforbundet ble hevet slik det framgår av tabell 1.7 i kapittel 1. Det ble også avtalt endringer i ubekvemstillegg.

1.5 Konflikter i 2023-oppgjøret¹

I mellomoppgjøret i 2023 ble det streik mellom NHO og LO samt mellom NHO og YS. For LO var omfanget i første plassoppsigelse 23 000 medlemmer og for YS 1300 medlemmer. Streikene varte i fire dager fra 17. til 20. april og ble avsluttet etter at partene med Riksmeklers mellomkomst kom fram til en forhandlingsløsning.

¹ Oversikt per 19. juni 2023.

Vedlegg 2.

2 Tabellvedlegg

Tabell 1.1 Beregnet årslønnsvekst¹ fra året før. Supplement til tabell 1.1 i kapittel 1

Arbeidere i NHO-bedrifter ² :										
År	Arbeidere i alt	Industri- arbeidere	Nærings- og nyttelsesmiddelindustri		Kjemisk Prosessindustri	Verksted- og metallindustri	Bygg- og anleggsvirksomhet		Transport- sektoren i alt	
			Treindustri				I alt	Byggevirksomhet		
2013	4,1	3,5	3,9	2,3	2,8	4,1	3,9	3,6	3,8	
2014	3,0	3,0	3,3	2,5	3,3	3,0	3,3	3,4	3,0	
2015	2,6	2,5	2,9	1,8	2,4	2,9	3,0	2,5	3,2	
2016	1,5	2,0	2,2	1,5	2,3	2,1	2,2	2,6	1,6	
2017	2,4	2,6	2,2	3,1	1,9	2,3	2,5	2,7	2,8	
2018	2,8	2,8	2,9	2,5	2,8	2,8	2,5	2,8	2,8	
2019	3,1	3,1	2,9	3,2	3,1	3,3	2,6	2,7	3,1	
2020	2,3	2,0	2,2	2,2	2,6	1,7	2,3	2,2	2,7	
2021	3,4	2,8	2,7	3,2	3,0	2,8	2,5	2,5	2,5	
2022	3,5	3,5	2,2	4,0	4,6	3,6	3,8	3,6	4,2	
2012–2022	32,7	31,5	31,0	29,6	32,8	32,5	32,6	32,6	34,0	
Gj. sn. per år ¹⁰	2,9	2,8	2,7	2,6	2,9	2,9	2,9	2,9	3,0	
Årslønn 2022	552 100	544 700	517 300	494 000	601 000	556 900	590 500	580 900	519 800	

År	Arbeidere i NHO-bedrifter ²		Funksjonærer i NHO-bedrifter		Industrien i NHO- bedrifter i alt	Finanstjenester ³	Varehandel	
	Landtransport	Hotell og rest.	I alt	Industrifunk.			I alt	Virkebedrifter
2013	5,1	3,3	4,3	4,3	3,9	6,1	3,4	4,0
2014	3,0	3,1	3,3	3,2	3,3	3,2	1,6	3,5
2015	2,9	2,4	2,9	2,5	2,5	4,3	3,2	3,3
2016	2,6	1,5 ⁸	2,1	2,2	1,9	2,5	2,8	2,5
2017	2,6	2,7 ⁸	2,7	2,7	2,4	3,8	2,8	3,1
2018	2,1	2,8 ⁸	2,2	2,8	2,6	3,2	2,6	2,7
2019	3,0	3,6 ⁸	3,0	3,0	3,1	3,4 ¹⁰	3,5	3,0
2020	2,5	1,7	2,3	2,1	2,2	2,9	3,8	3,6
2021	2,8	3,4 ¹⁴	2,8	3,1	3,1	3,7	4,7	4,7 ¹²
2022	3,7	3,2 ¹⁵	4,4	4,9	4,0	5,0	3,6	3,7
2012–2022	34,7	31,4	34,4	35,4	33,1	45,3	37,0	39,8
Gj. sn. per år ⁹	3,0	2,8	3,0	3,1	2,9	3,8	3,2	3,4
Årslønn 2022	499 000	426 200	829 600	880 200	694 200	778 800	577 300	606 300

År	Forretningsm. tjenesteyting	Staten ⁵	Kommunene ⁶			Spekter-bedrifter	
			I alt	Undervisningsansatte	Øvrige ansatte	Helseforetakene ⁴	Øvrige bedrifter
2013	3,6	3,5	3,7	3,2	3,9	3,8	3,6
2014	2,4	3,4	3,2 ⁶	2,3 ⁶	3,7	3,4	3,3
2015	2,5	2,8	3,3 ⁶	3,9 ⁶	3,2	2,7	2,7
2016	1,4	2,4	2,5	2,5	2,5	2,0 ⁷	2,4
2017	2,4	2,3	2,5	2,3	2,6	3,6 ⁷	2,4
2018	3,0	2,7	2,9	2,8	3,0	3,4	2,9
2019	3,8	3,8 ¹¹	3,5	3,0	3,7	3,4	3,3
2020	2,6	1,8 ¹¹	1,7	1,2 ¹³	1,9 ¹³	1,8	1,9
2021	4,0	2,8	2,6	2,3	2,8	3,6	2,9
2022	4,2	4,3 ¹¹	3,7 ¹⁶	3,3 ¹⁶	3,9 ¹⁶	4,5	4,0
2012–2022	34,2	34,1	33,8	30,2	35,9	37,3	33,6
Gj.sn. per år ⁹	3,0	3,0	3,0	2,7	3,1	3,2	2,9
Årslønn 2022	537 000	669 000	578 900	624 700	565 800	683 500	620 000

¹ Veksttallene er per årsverk for arbeidere og funksjonærer i NHO-bedrifter, staten, kommunene og Spekter-bedrifter. For de andre er veksttallene for heltidsansatte med unntak av varehandel i alt og forretningsmessig tjenesteyting fra og med 2010.

² Gjelder for arbeidere med gjennomsnittlig avtalefestet normalarbeidstid, for dagarbeidere betyr dette 37,5 t/uke.

³ Heltidsansatte i medlemsvirksomheter (arbeidsgivermedlemmer) i Finans Norge utenom ledere. Endringer i bonusutbetalinger påvirker lønnsveksten i enkelte år.

⁴ Beregnet på Spekters tallmateriale for 2009 og fra 2010 beregnet på tallmateriale fra Statistisk sentralbyrå.

⁵ Eksklusiv de statlig eide helseforetakene. Fra og med 2015 er datagrunnlaget basert på a-ordningen.

⁶ For ansatte i konflikt i 2014 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstanslaget i 2014 ned med 0,2 prosentpoeng i hele kommunesektoren og med 0,9 prosentpoeng for undervisningsansatte. Konflikten har trukket opp årslønnsveksten i 2015 for kommuneansatte med 0,2 prosentpoeng og for undervisningsansatte med 0,9 prosentpoeng. For øvrige ansatte er ikke årslønnsveksten påvirket.

⁷ For ansatte i konflikt i 2016 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk ned årslønnsvekstanslaget i 2016 med 0,4 prosentpoeng og trakk opp anslaget i 2017 med 0,4 prosentpoeng. Deler av lønnsoppgjøret i 2016 ble også først utbetalt i 2017, noe som ytterligere trakk ned årslønnsvekstanslaget i 2016 og ytterligere trakk opp anslaget i 2017. Strukturendringer trakk i samme retning.

⁸ For identiske personer var lønnsveksten om lag 3 prosent i 2016, 4,3 prosent i 2017, 4,2 prosent i 2018 og 4,8 prosent i 2019.

⁹ Geometrisk gjennomsnitt.

¹⁰ Beregnet ut fra korrigert lønnsnivå for 2019 på grunn av endringer i innrapportering av yrkeskoder fra noen medlemmer av Finans Norge.

¹¹ Vekst i faste og variable tillegg bidro til økt årslønnsvekst med 0,4 prosentpoeng i 2019, se boks 1.1 i kapittel 1. Årslønnsveksten i det statlige tariffområde ekskl. forsvaret er 1,5 prosent i 2020. Vekst i faste og variable tillegg bidrar til økt årslønnsvekst med 0,3 prosentpoeng i 2020. Ser man bort fra endringen i faste og variable tillegg reduseres lønnsveksten med 0,5 prosentpoeng i 2022.

¹² Bonusutbetalinger trakk årslønnsveksten i varehandel opp med 1,4 prosentpoeng.

¹³ Økt antall årsverk i stillingskode «7960 – lærer uten godkjent utdanning», trakk lønnsveksten for undervisningspersonell ned med om lag 0,3 prosentpoeng. Overføring av ansatte fra Statens vegvesen til fylkeskommunene trakk lønnsveksten for øvrige opp med om lag 0,1 prosentpoeng.

¹⁴ Det har vært en kraftig nedgang i andel årsverk for avtalen, og frafall av antall ansatte er nærmere 50 prosent. De identiske ansatte har en vekst på 4,6 prosent fra 2020-2021.

¹⁵ Det har vært en økning på 7000 årsverk for avtalen fra 2021 til 2022. De identiske ansatte har en vekst på 5,9 prosent.

¹⁶ Lønnsdata for 2022 for arbeidstakere i konflikt er korrigert med kjennelsen i Rikslønnsnemnda. For ansatte i konflikt i 2022 ble virkningstidspunktet forskjøvet. Dette trakk årslønnsvekstanslaget i 2022 ned med 0,2 prosentpoeng for kommunesektoren samlet, ned med 0,8 prosentpoeng for undervisningsansatte, og ned med i underkant av 0,1 prosentpoeng for øvrige ansatte. Konflikten i 2021 har trukket opp årslønnsveksten i 2022 med 0,1 prosentpoeng for kommunesektoren samlet, og opp med 0,2 prosentpoeng for undervisningsansatte.

Kilder: Statistisk sentralbyrå, Beregningsutvalget og KS

